

CAI  
MI  
-78L52

Government  
Publication

3 1761 11638052 8

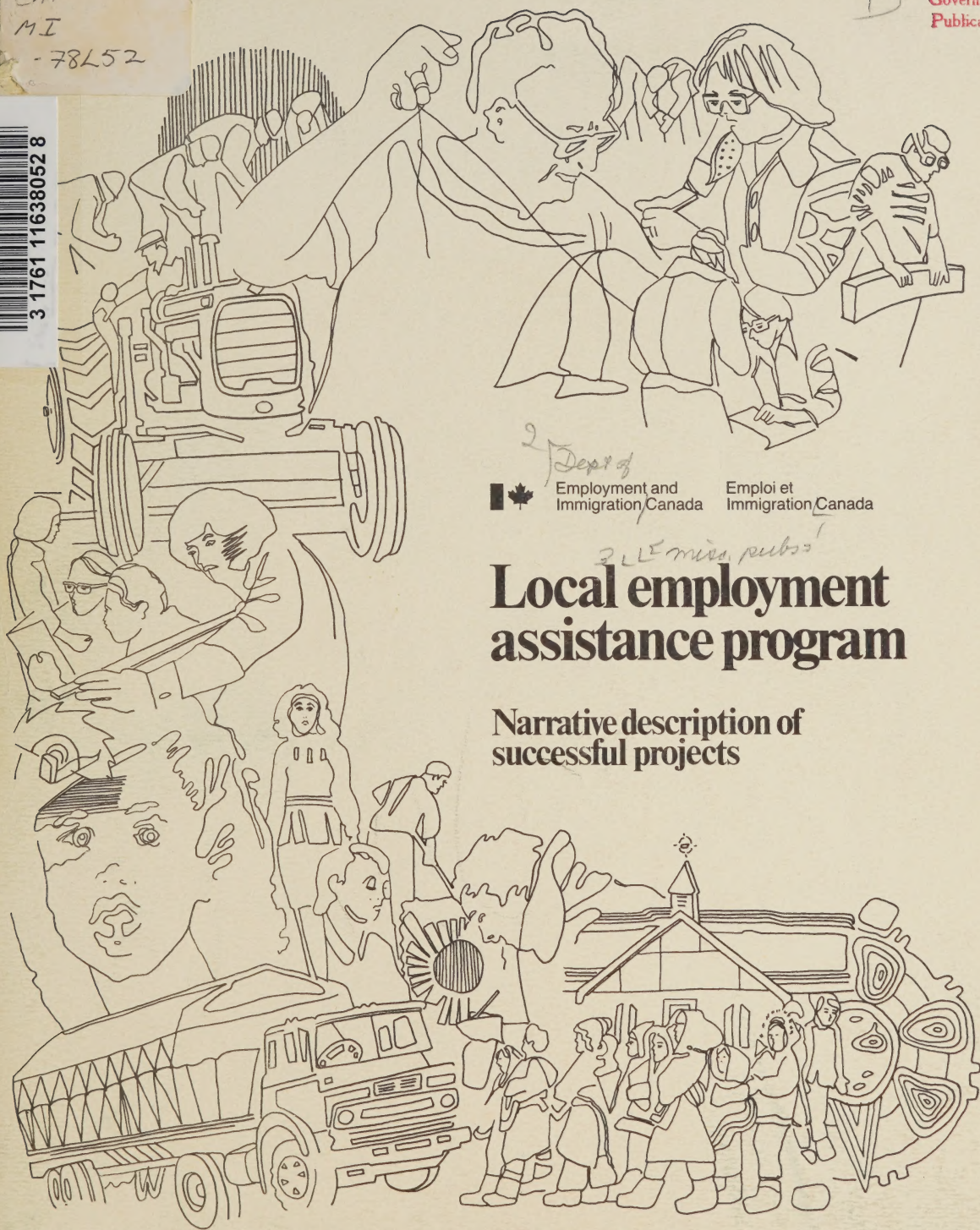


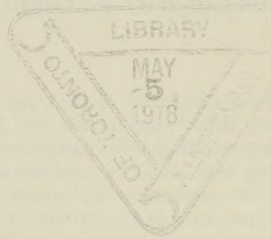
2 Dept of  
Employment and  
Immigration Canada

Emploi et  
Immigration Canada

2 LE min pub  
**Local employment  
assistance program**

**Narrative description of  
successful projects**





# LOCAL EMPLOYMENT ASSISTANCE PROGRAM

PROVINCE	PAGE
NEWFOUNDLAND	
1. Fortune Tailoring and Upholstery Repair Shop . . .	4
2. Green Bay Development Association . . . . .	6
NOVA SCOTIA	
1. Little Dover Boat Building . . . . .	8
2. Well Woodworkers . . . . .	10
NEW BRUNSWICK	
1. Natural Recovery Systems . . . . .	12
QUEBEC	
1. Carrefour Relance (Projet Travail) . . . . .	14
2. Revalorization des Métiers de la Pêcherie . . . . .	16
ONTARIO	
1. Bonne Entente . . . . .	18
2. Burleigh Falls Canoe . . . . .	20
3. Langevin Frères . . . . .	22
4. Magic Needles . . . . .	24
5. N-Tec (Employment Opportunity Program) . . . . .	26
6. Source Industries . . . . .	28
MANITOBA	
1. Social Skills Orientation Course . . . . .	30
2. Weavers West . . . . .	32
SASKATCHEWAN	
1. Little Black Bear Farm . . . . .	34
BRITISH COLUMBIA	
1. B.C. Textile Centre . . . . .	36
NORTHWEST TERRITORIES	
1. Taloyoak Takoyaksak . . . . .	38



## FORTUNE TAILORING AND UPHOLSTERY

The Reverend T. C. Rogers of Fortune, Newfoundland believes that the socially and physically disadvantaged can be productively employed, given encouragement, realistic training and the support of the community.

This conviction is shared by the CEIC's Local Employment Assistance Program, designed specifically to develop employment opportunities for people who, because of social or economic factors, cannot compete effectively in the job market.

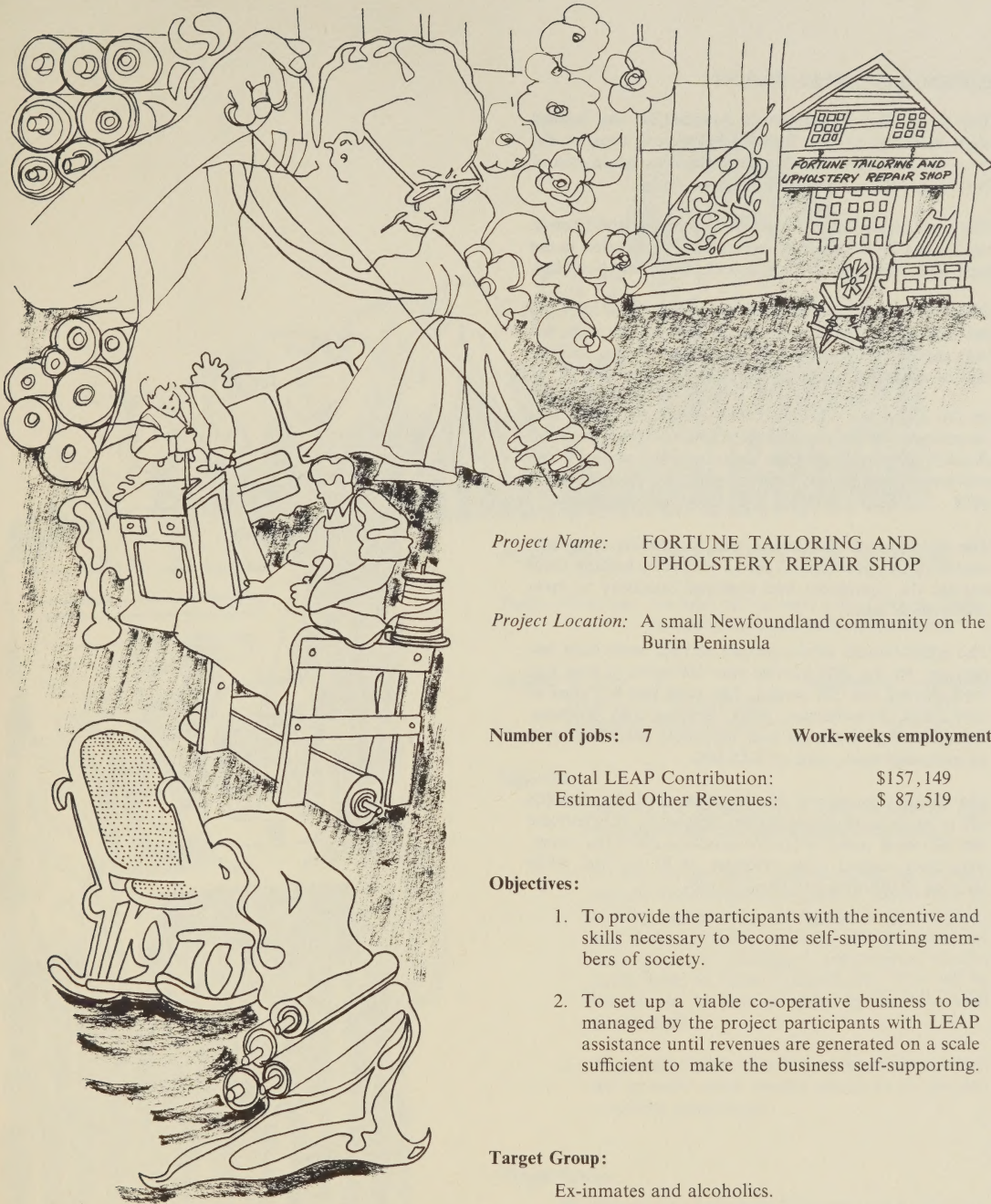
In March, 1974, the Commission and Reverend Rogers embarked on a LEAP project designed to train a number of people in furniture and upholstery repair. Some of the trainees were physically handicapped while others were ex-offenders. The short-term objective of the project was to provide them with marketable job skills while integrating them into the life of the community. The long-term aim was to establish a commercially viable furniture and upholstery repair business that would continue to provide satisfying employment.

With the assistance of LEAP, the project hired an instructor who has successfully taught skills to the trainees. LEAP subsidized the wages of both the instructor and the trainees as well as provided funds for project overhead expenses.

A local market soon developed, and as early as the second year of operation, the project had enough revenue to buy property and construct premises suitable for the enterprise.

There has been a steady increase in productivity during the past three years, providing proof that the disadvantaged can work effectively when given the right kind of help. Revenues increased 149 per cent in the second year, 79 per cent in the third year and are expected to increase 50 per cent in the fourth year. It is anticipated that revenues will approximate \$63,000 during the fourth year of operation.

The priority now is to refine the business and marketing skills of the participants so that they can fully develop the project's potentials. Reverend Rogers and the Commission are confident that this objective will be achieved.



*Project Name:* FORTUNE TAILORING AND UPHOLSTERY REPAIR SHOP

*Project Location:* A small Newfoundland community on the Burin Peninsula

**Number of jobs:** 7 **Work-weeks employment** 904

Total LEAP Contribution:	\$157,149
Estimated Other Revenues:	\$ 87,519

**Objectives:**

1. To provide the participants with the incentive and skills necessary to become self-supporting members of society.
2. To set up a viable co-operative business to be managed by the project participants with LEAP assistance until revenues are generated on a scale sufficient to make the business self-supporting.

**Target Group:**

Ex-inmates and alcoholics.

**Activities:**

Tailoring, upholstery and sail making.



## GREEN BAY DEVELOPMENT

The Green Bay Development Association was formed eight years ago to plan future development, broaden the economic base and create jobs in the Springdale area of Newfoundland's north central coast.

The Association decided early that there was good potential for the development of agricultural production in the area. The challenge, though, was to realize that potential.

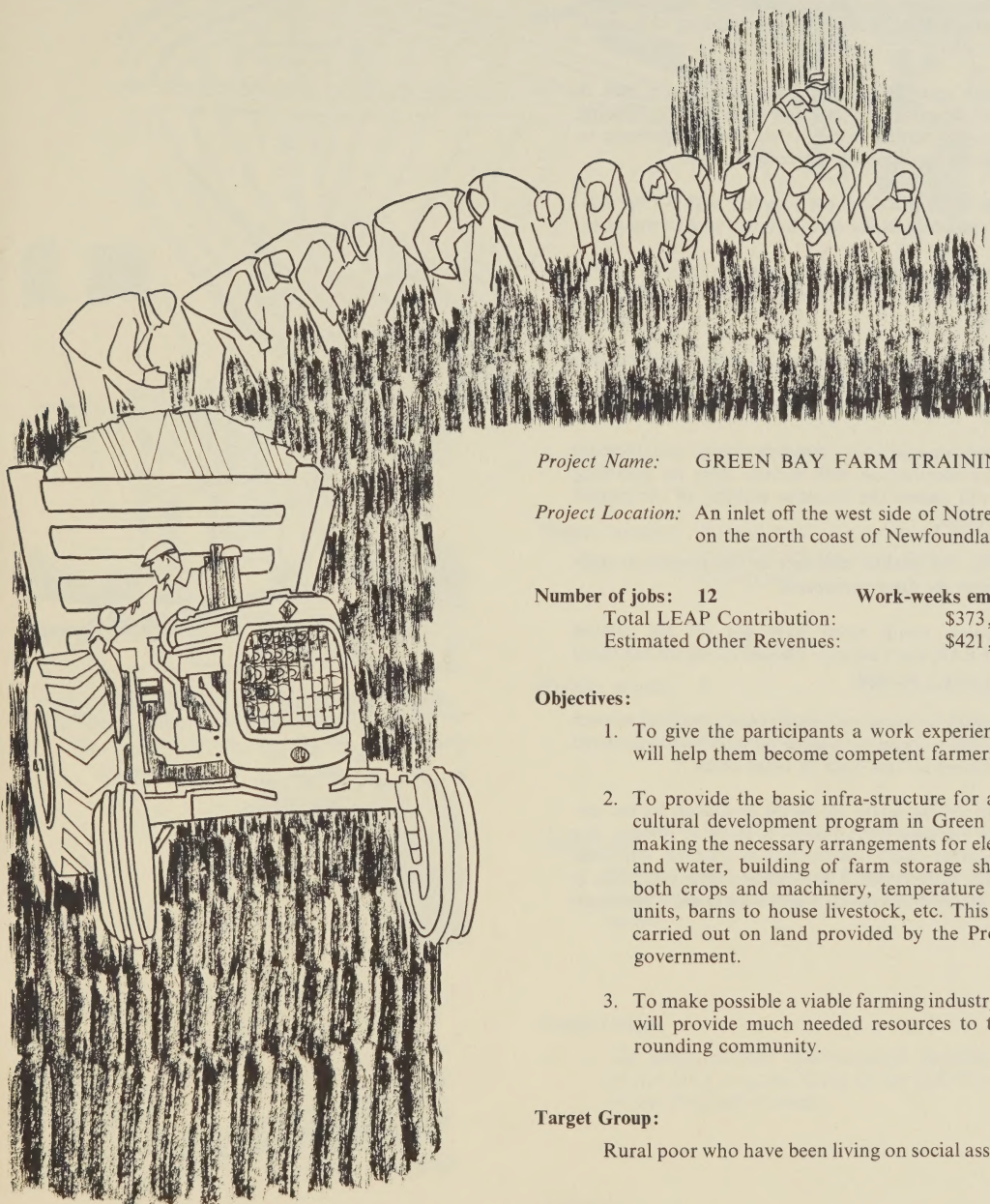
There were many problems to overcome. These included the lack of an overall agricultural plan for the area, the high capital cost of developing profitable farms, and the lack of adequate farming skills in the community.

At this stage, the CEIC and the Association agreed that the resources of the Local Employment Assistance Program (LEAP) were well suited to overcoming some of these problems. A three-year LEAP project began in October 1973.

The objective of the project was to provide long-term employment opportunities for 13 people by helping them acquire the equipment and expertise necessary to farm 300 acres of land.

The achievements of the project to date have been impressive. By the 1976 harvest year 300 acres of land had been cleared and 225 seeded. The yield was 975 tons of root crops, strawberries, beets, broccoli and potatoes. Virtually all of the crops were profitably marketed, with an estimated sales value of \$200,000.

The whole community has benefited and the benefits will grow as markets are further developed. It is forecast that 500 acres could be farmed productively in the future, generating annual sales revenues of \$1 million, while creating 50 full-time and seasonal jobs.



*Project Name:* GREEN BAY FARM TRAINING

*Project Location:* An inlet off the west side of Notre Dame Bay,  
on the north coast of Newfoundland.

**Number of jobs:** 12

**Work-weeks employment** 2,101

Total LEAP Contribution: \$373,987

Estimated Other Revenues: \$421,830

**Objectives:**

1. To give the participants a work experience that will help them become competent farmers.
2. To provide the basic infra-structure for an agricultural development program in Green Bay by making the necessary arrangements for electricity and water, building of farm storage sheds for both crops and machinery, temperature control units, barns to house livestock, etc. This will be carried out on land provided by the Provincial government.
3. To make possible a viable farming industry which will provide much needed resources to the surrounding community.

**Target Group:**

Rural poor who have been living on social assistance.

**Activities:**

The participants will cut bush, cultivate the soil, plant, care for and harvest the crop.



## LITTLE DOVER BOAT BUILDING

In a fishing village of 600 people on the west coast of Nova Scotia, a small industry is now thinking of expanding.

Three years ago, the whole project was just an idea. A number of people in the area had experience in building boats, but did not have the formal work experience to land a job with any existing shipbuilding firm.

The Blue Ribbon Co-op got together with LEAP officials and the Little Dover Boat Building project was born.

Activity on a slip-way is about to start. A sawmill is soon to be in operation. Plans for a wharf are under consideration.

Originally the idea was to build about half-a-dozen fishing boats a year. Now, to even out the work year, other kinds of boats are being constructed.

The added revenue from building dories and pleasure cruisers in conjunction with monies from an operating sawmill will ensure the financial stability of the project all year round.

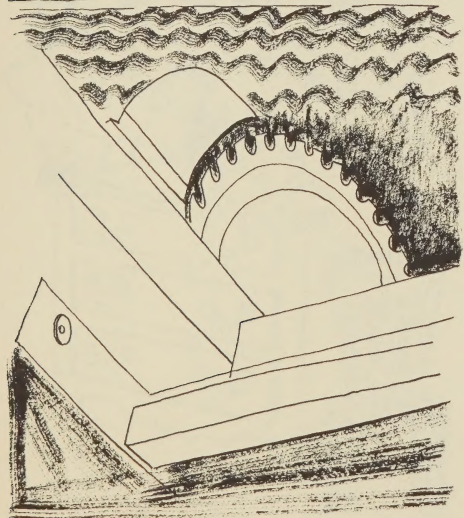
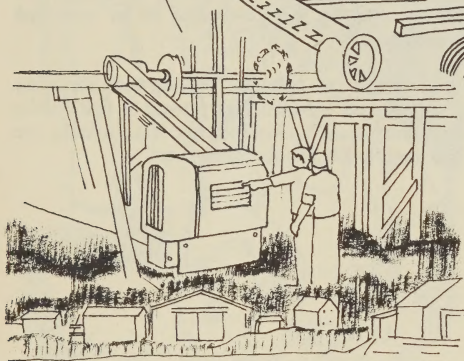
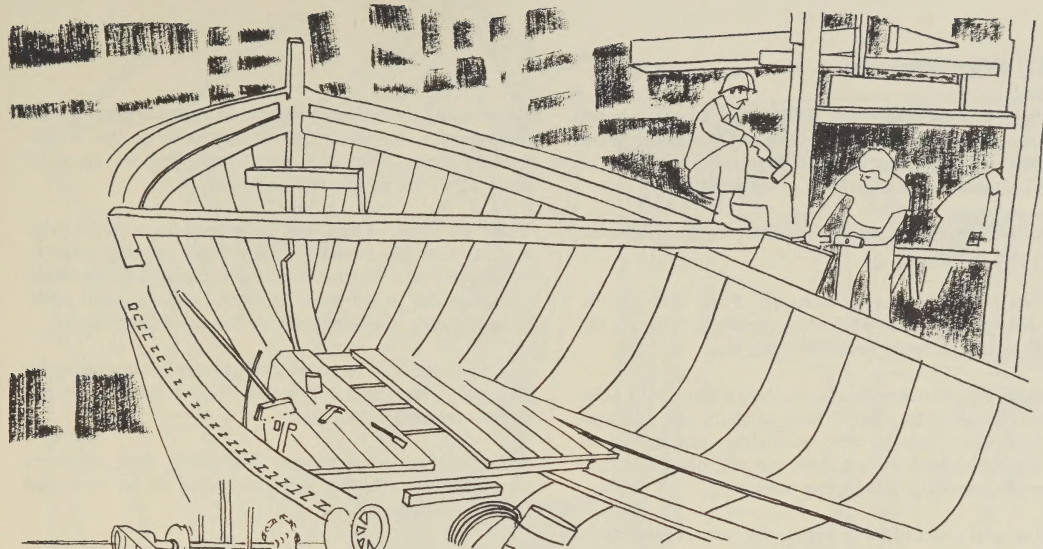
John Lilly, the general manager of the project, is optimistic about the future prospects.

"The project could never have got off the ground without LEAP, but I am now pleased to say we can make it on our own," he said.

"However, if, for some unforeseen reason, we had to pack it in here, the workers have learned the skills and acquired the confidence to find work in other areas."

About 50 fishing boats are based in Dover, so the emphasis on building fishing boats is likely to remain. The added facilities under construction or planned, will eventually, according to Mr. Lilly, create a total of 22 jobs to give the whole community a much more solid economic future.





*Project Name:* LITTLE DOVER BOAT BUILDING

*Project Location:* A small rural community of Nova Scotia, isolated from the social and economic mainstream.

**Number of jobs:** 9

**Work-weeks employment** 1,444

Total LEAP Contribution: \$263,268

Estimated Other Revenues: \$198,474

**Objectives:**

To establish a permanent industry in Little Dover which will provide employment and training to local people.

**Target Group:**

The geographically disadvantaged members of the labour force from the Little Dover and Canso areas of Guysborough County.

**Activities:**

The establishment of a viable boat building and repair facility.

## WELL WOODWORKERS

The Well Woodworkers is a small glint of light in a sea of economic despondency. There is not that much work in industrial Cape Breton these days and what there is, all too often, is associated with government.

Six people are now working full-time, building cabinets and wood furniture.

The Well Woodworker's manager, Fred Halesworth, says that there is about 35% unemployment amongst the 30,000 residents in the town of Glace Bay.

The Well Woodworkers is a co-operative which was helped into existence by LEAP. Several years ago, a target group of young adults, who were either maintained or had developed poor work habits, was identified as a core group of potentially productive workers.

After several years of birth pangs, the project now looks as if it can get moving. There are more and more guardedly optimistic comments about what can happen with the project.

"We are working in an area where the economy is deplorable at the best of times. There are too many people and too few jobs," Mr. Halesworth said. "For us to get this off the ground has meant a tremendous feeling of accomplishment."

"There are many important features in what we have done. The fact that only one of the original 14 workers has gone astray tells you something about the social aspects of the project."

"Another factor is the sense of personal responsibility that the workers feel about their jobs and plant equipment. As a co-op, we all have input in the decision-making and will share in any eventual profits."

"It has not been easy, nor do we expect it to be easy in the future," he said.

To have any type of commitment to your job goes against the general attitudes in the area. By existing, the Woodworkers have, in a small way, challenged the sense of pride of all the people in Glace Bay.

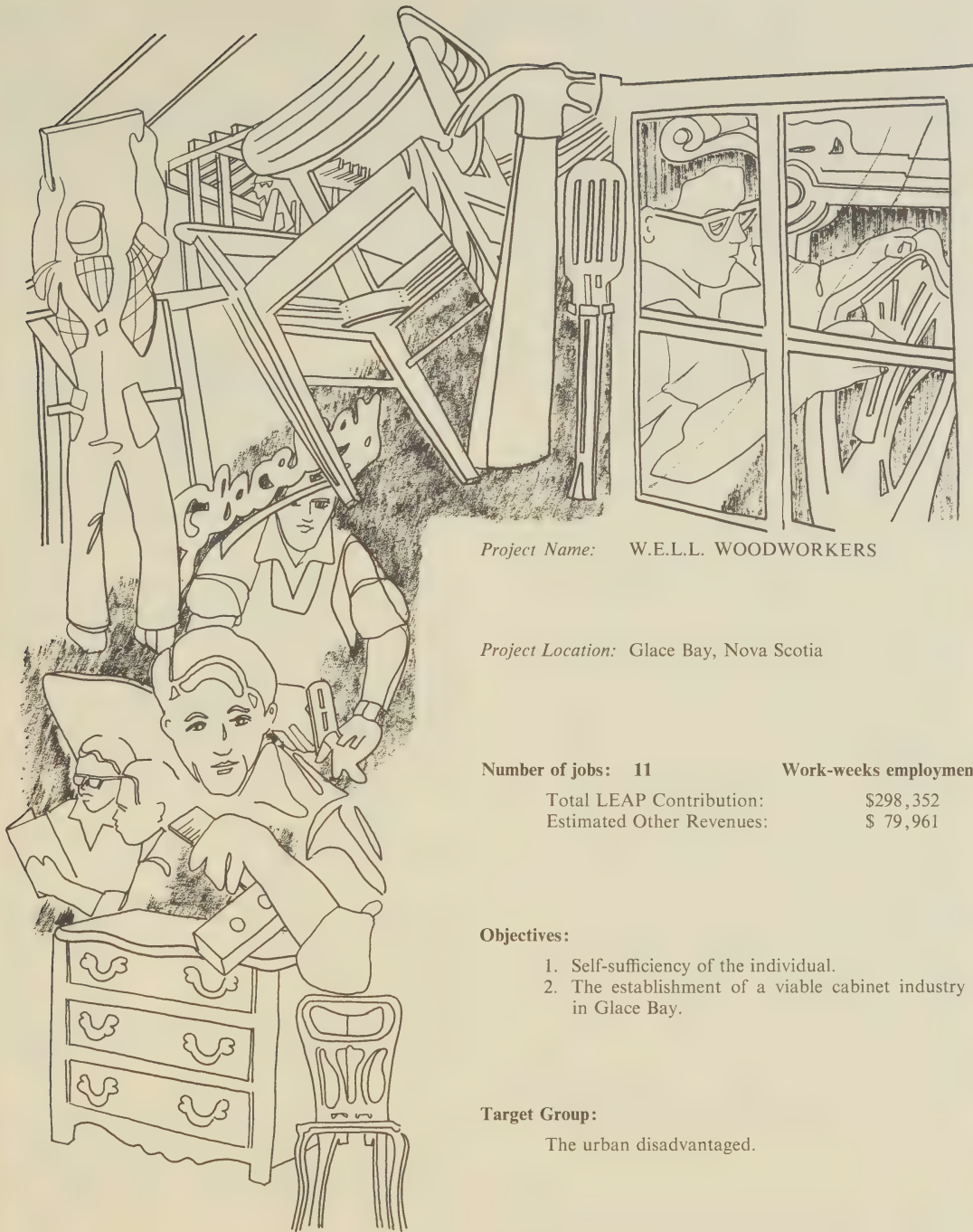
There are hopes of doubling the labour force on the project this summer. Finished cabinets are possibly going to be shipped to Newfoundland, and expanded marketing opportunities in the local housing industry could make the enterprise financially viable for some years ahead.

"LEAP helped get us going, but now we are operating on our own," Mr. Halesworth said. "LEAP funding for this project recently terminated."

Before the project went into production, most products now manufactured by the Co-op had to be imported into the province.

There is a mistrust of outsiders coming into the area, making money and leaving. This project is tied to the local community in such a fashion that, if it succeeds, the credit has to go to the people themselves.





*Project Name:* W.E.L.L. WOODWORKERS

*Project Location:* Glace Bay, Nova Scotia

**Number of jobs:** 11

**Work-weeks employment** 1,669

Total LEAP Contribution: \$298,352

Estimated Other Revenues: \$ 79,961

**Objectives:**

1. Self-sufficiency of the individual.
2. The establishment of a viable cabinet industry in Glace Bay.

**Target Group:**

The urban disadvantaged.

**Activities:**

Constructing custom-made furniture, e.g. kitchen cabinets, vanities, bookcases.

## NATURAL RECOVERY SYSTEMS

Acceptance of the fact that the mentally handicapped person is entitled to the same right to meaningful employment as his or her neighbour is well borne out in a federally funded project in Moncton, New Brunswick. We hold that work is not a privilege but a right. In the case of Natural Recovery Systems Incorporated, it is a pleasure.

A non-profit organization, Natural Recovery Systems, has the provision of realistic occupational training opportunities to handicapped persons as its primary objective. In this case it is the mentally handicapped. Through meaningful work experience in a realistic industrial setting, N.R.S. has opened a door of discovery. It has lifted the handicapped from a protected environment and placed them in the workday world.

Founded in 1973 by the New Brunswick Division of the Canadian Association for the Mentally Retarded, the company had austere beginnings but recognizable hopes. Governmental assistance, in the form of funding under the Local Employment Assistance Program (LEAP), provided the final ingredient needed to set the wheels in motion to give meaningful and satisfying employment to a group of hitherto neglected and disadvantaged people.

To date, N.R.S. is almost the only incorporated company in Canada designed to provide meaningful work training for the mentally handicapped. It demonstrates the viability of a work training program for a group within our society which has either been denied a work opportunity or has been assessed by the community to be obvious failures.

Probably the most significant factor in its growth is that the market for N.R.S.'s main product, corrugated cardboard, had all but disappeared. This was the result of a softening of the market in the pulp and paper industry. Confronted with this dilemma, the company diversified its operations, upgraded its training program and its services to its workers.

In order to diversify its operations, the non-profit organization has developed a "labour pool" which supplies general laborers on an hour's notice to any company in the Moncton area. The labour pool serves three purposes; to generate needed revenue for the company; introduce its workers to a wide variety of working conditions which would aid them in their training; and to demonstrate the capability of the workers to employers who would consider hiring N.R.S. personnel on a full-time basis.

Many employers in the Moncton area have expressed satisfaction with the service provided. The result has been that several employees have been placed.

While the labour pool was receiving much attention, the company implemented a glass recycling operation in the nearby community of Riverview. While it is not a completely viable operation, the system of collection, publicity and processing of the glass is still very much a part of Natural Recovery Systems.

A third area of diversification was the hiring of a marketing manager, whose main function is to find new endeavours. In other words, N.R.S. is continually investigating other industrial work instead of concentrating only on "recycling".

Perhaps the most diversified endeavour on the part of N.R.S. is a contractual arrangement with a large automotive salvage firm, whereby automobile alternators are rebuilt. The rejuvenated alternators for several North American cars are finding their way back into the market place through N.R.S. It meant a great deal of training in the use of power equipment such as lathes, drill press and hydraulic press, but the enthusiasm of the workers has made the operation viable.

Perhaps one of the most rewarding facets of their program is the life skill training, which is an integral part of the scheme. Each employee is considered an adult. He is taught that his working day is consistent with that of the general labour force. He or she is trained in banking his earnings and budgeting. The training has been so successful that several employees have shunned the protected home environment and secured apartments for themselves, using local transit systems for travel to and from work. One employee is currently undergoing driver training with the ultimate aim of owning an automobile.

Such expressions of independence point to undeveloped capabilities that heretofore have gone unnoticed.

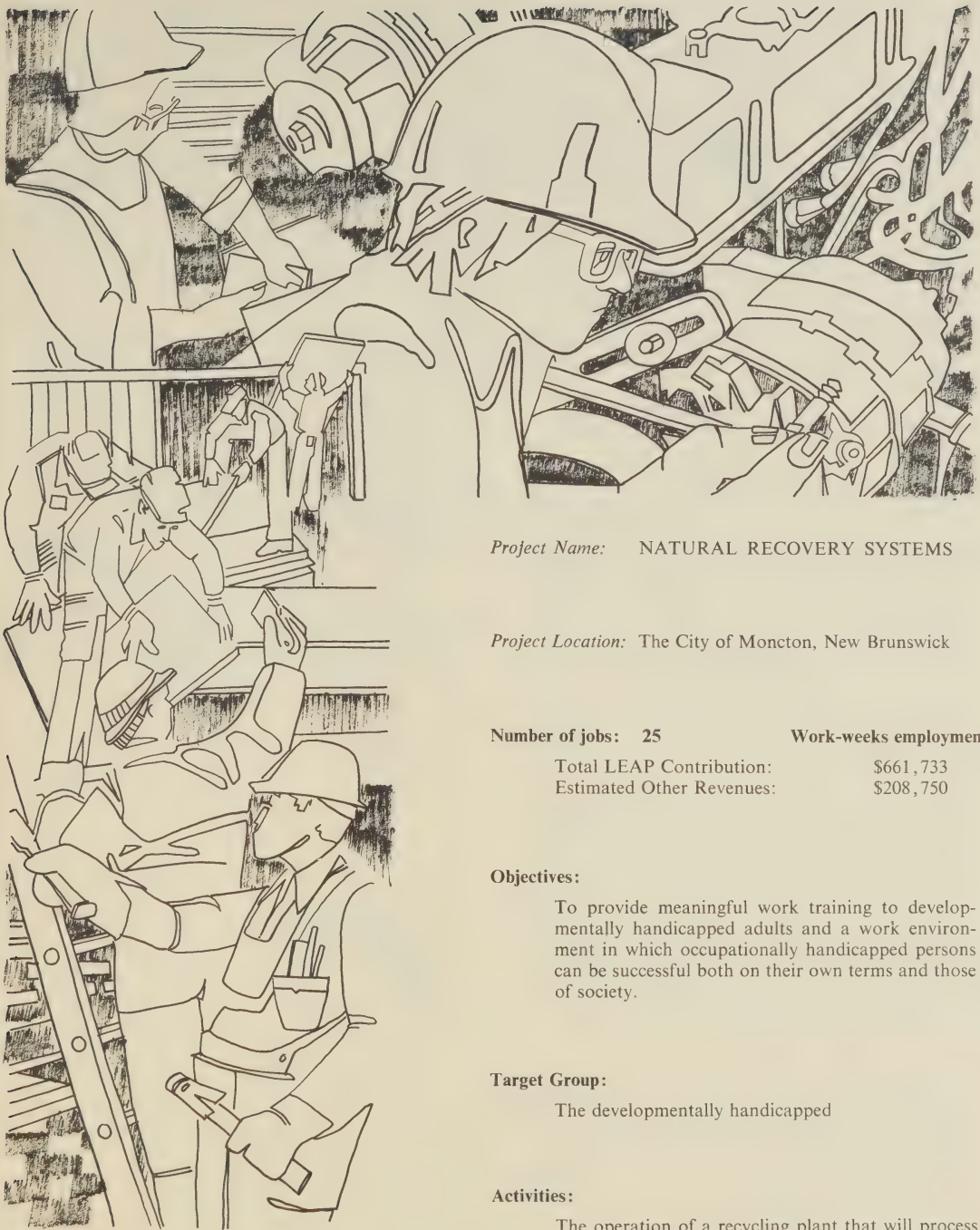
N.R.S. continues to plan. A project presently on the drawing board is a bid on a contract to build or assemble shaded pole motors. These motors are used on appliances such as electric can openers, hair dryers, fans, knife sharpeners, etc.

Working closely with the provincial Department of Commerce and Development, Natural Recovery Systems Inc. is looking ahead and upward.

Since its commencement, Natural Recovery Systems has had a consistent reputation as one of the best LEAP-funded projects in Canada. It has attracted attention nationally and internationally as a unique experiment in working with developmentally handicapped people.

No task appears to be too large, and the rewards are gratifying.





*Project Name:*     NATURAL RECOVERY SYSTEMS

*Project Location:*   The City of Moncton, New Brunswick

**Number of jobs:**    25

**Work-weeks employment** 5,249

Total LEAP Contribution:         \$661,733

Estimated Other Revenues:         \$208,750

**Objectives:**

To provide meaningful work training to developmentally handicapped adults and a work environment in which occupationally handicapped persons can be successful both on their own terms and those of society.

**Target Group:**

The developmentally handicapped

**Activities:**

The operation of a recycling plant that will process solid waste such as cardboard and glass; the operation of a manufacturing component which will manufacture alternators as well as the operation of a life skills component.

## CARREFOUR RELANCE

Carrefour Relance is a training project. For participants it provides a period of transition between a state of unemployment and obtaining access to the labour market or to more specific academic or occupational training.

The participants are young people (the average age is twenty-eight) who, for a variety of reasons, have trouble entering the labour market: prolonged unemployment due to time spent in an institution or to social and emotional problems, job instability caused by personal problems, first job experience without specific training, and so on.

Participants are in the project for about three months.

The participant's personal problems with jobs and employment are identified, to a certain extent, at the time of selection. Since he has lost or never acquired work habits such as being on time, regular attendance, relations with peers and superiors, and so on, for the first three weeks the participant goes to a production workshop. This gives him a chance to become re-acquainted with or to acquire basic work habits and gives the project staff an opportunity to observe him and to identify his behavioural problems in the settings in which they occur.

Starting in the fourth week, the participant is introduced to job search. Gradually, this activity takes up an increasing amount of his time as he participates in a structured job search program.

Throughout this period, he meets regularly with a member of the project team who by this time knows him well enough to be able to help him narrow down his occupational interests, identify his personal problems, work with him on certain aspects of his personality or refer him to professional help if necessary. By the ninth week, the participant has narrowed his interests down to a specific job. Now he must find out whether the job is what he expected and whether he will actually like this type of work. Using the job search techniques he has acquired and supported by a staff member, he finds his own job for a trial period of two weeks.

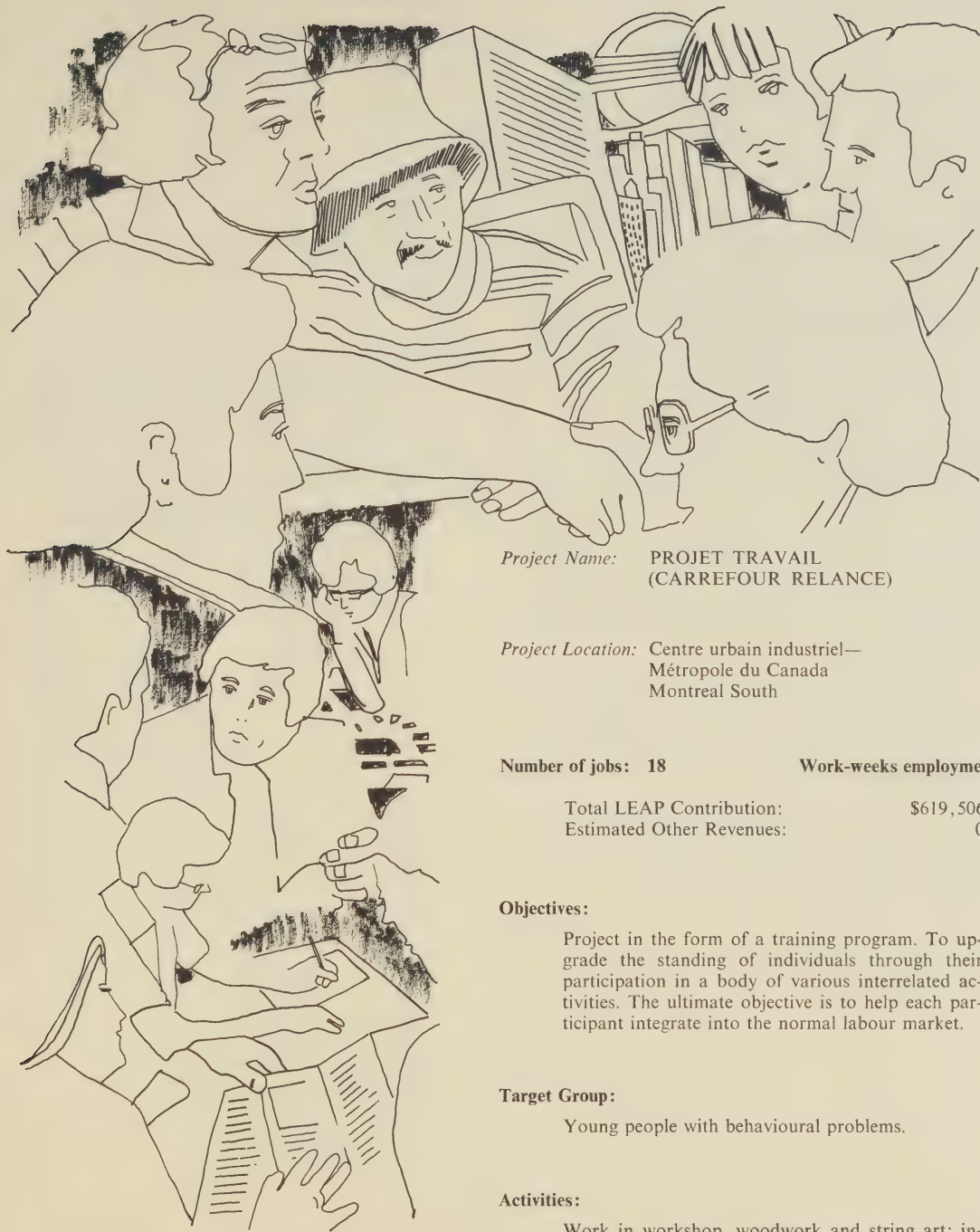
If the experience is a positive one for him and for the employer, he is often hired on a permanent basis. If not, he returns to the project for another active job search. Depending on the experience acquired on the trial job and his, the employer's and the project staff's assessment, a form of personalized support in relation to the difficulties encountered is established.

The project staff are of course aware that a person who is not equipped to take on the labour market on his own is not equipped to raise his general quality of life, and that these two aspects cannot be separated. While they are on the project, participants engage in complementary activities, such as attending information sessions on various subjects (family planning, legal aid, trade unionism, the metric system, nutrition and so on) and a physical fitness program tied in with preventive medicine.

In three years, 183 participants have taken part in the project. An evaluation by an outside firm established that 86.7% of participants said they were very satisfied with their situation in June 1976, while 72.4% were now either working or at school, regardless of the year of participation in the project (1973/74/75/76). It was also interesting to note that on some people, the project has had an impact in the long term: for example, when the 1973/74 participants left the project, 30.8% were working and none were at school, while, in June 1976, 64.7% were working and 23.5% were at school or in training.

These figures give some idea of the results obtained by the project. Perhaps this is one of the reasons why Carrefour Relance is so often given as an example of a training project.





*Project Name:* **PROJET TRAVAIL  
(CARREFOUR RELANCE)**

*Project Location:* Centre urbain industriel—  
Métropole du Canada  
Montreal South

**Number of jobs: 18**

**Work-weeks employment 4,345**

Total LEAP Contribution:	\$619,506
Estimated Other Revenues:	0

**Objectives:**

Project in the form of a training program. To upgrade the standing of individuals through their participation in a body of various interrelated activities. The ultimate objective is to help each participant integrate into the normal labour market.

**Target Group:**

Young people with behavioural problems.

**Activities:**

Work in workshop, woodwork and string art; information sessions, family planning, preventive medicine, credit, health, trade unionism and so on; creative job search; personal interviews (case work); follow-up.

REVALORISATION DES MÉTIERS  
DE LA PÊCHERIE  
(upgrading of the fishing trades)

Following a CYC project to promote the status of fishermen at Les Méchins in the Gaspé, in July 1974 LEAP undertook to consolidate the work already begun into a permanent structure, through a training project entitled "Revalorisation des métiers de la pêche".

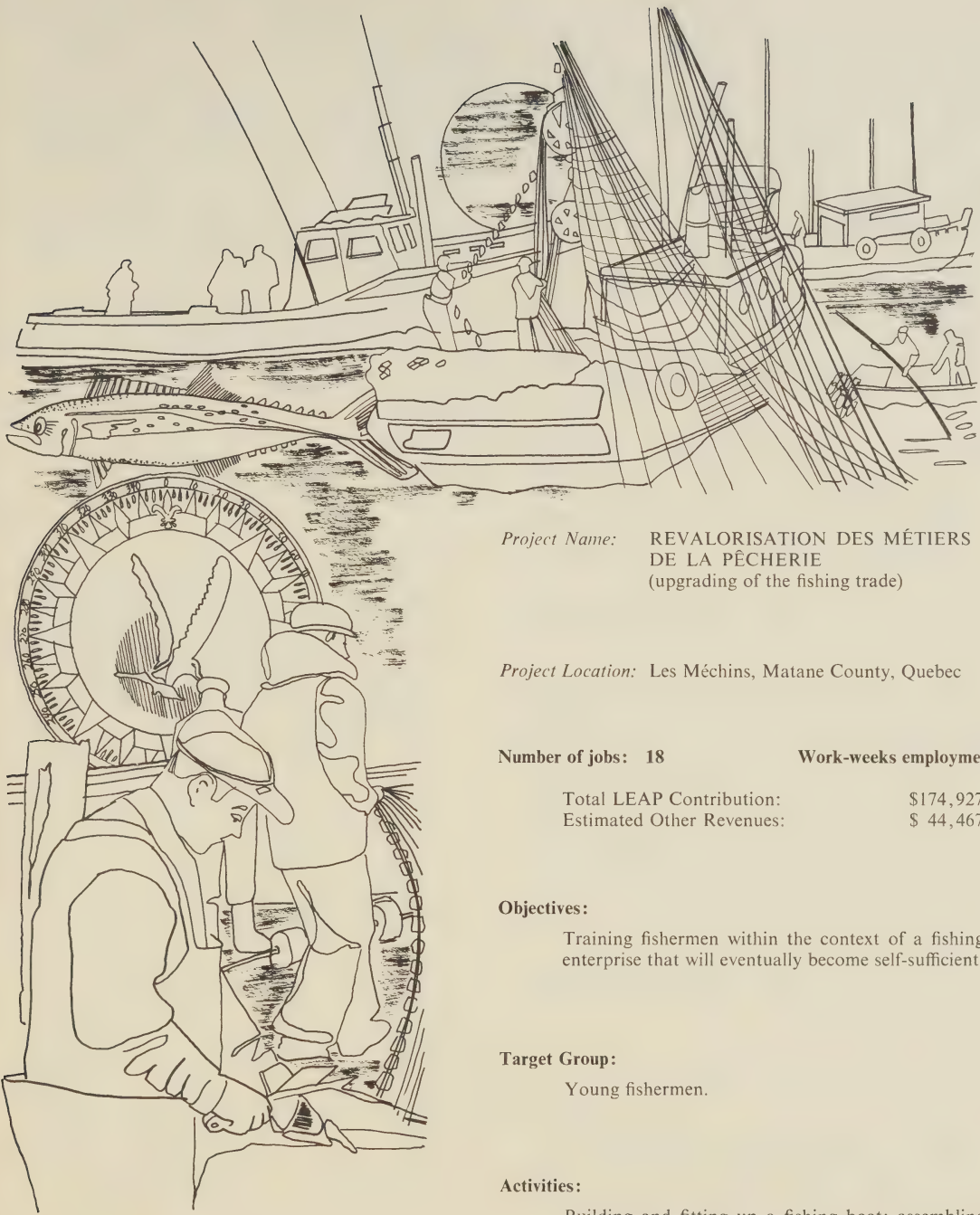
The project's originality lay in the idea of conducting an integrated operation, which would involve setting up a firm that would look after sales, bring fishermen together in a co-operative enterprise and provide complete training on the job for apprentice fishermen in boat building, fishing, cleaning the fish, and so on.

The project, in addition to its inherent originality, will have given LEAP the opportunity to experiment with a training project in a *rural setting*. The experiment's success is giving rise to new approaches, so that projects of this type, which had been used almost exclusively in urban settings, can now be designed for rural areas. Logically, a project to reintegrate people in a job environment should be conducted where there is such an environment. The experience at Les Méchins, however, shows us that it may be possible to create that environment, if it does not already exist.

Among the important achievements of the project are a fleet of six fishing boats acquired by the Poissonnerie Les Méchins Inc., (Les Méchins fishery), and a sales outlet. When the project ends, twenty apprentices will be ready to work as professional fishermen.

However, at Les Méchins, the emphasis is still on people—as the project will create twenty jobs—and on the community itself, where an industry that had all but disappeared has now been given a fresh start.





*Project Name:* REVALORISATION DES MÉTIERS  
DE LA PÊCHERIE  
(upgrading of the fishing trade)

*Project Location:* Les Méchins, Matane County, Quebec

**Number of jobs:** 18

**Work-weeks employment** 1,368

Total LEAP Contribution:	\$174,927
Estimated Other Revenues:	\$ 44,467

**Objectives:**

Training fishermen within the context of a fishing enterprise that will eventually become self-sufficient.

**Target Group:**

Young fishermen.

**Activities:**

Building and fitting up a fishing boat; assembling fishing tackle; fishing; sale of fish and control of sales; training courses for participants; description by the board of directors of the duties and authority of the manager and the secretary.

## BONNE ENTENTE

Bonne entente is a project that's showing what can be done with Local Employment Assistance Program funds.

Working with alcoholics in Cochrane, Ontario, Bonne Entente has set up a factory to build pine furniture. The project expects that, by the end of 1977, it will no longer need LEAP funding.

In fact, a report on the project, made by an industry specialist, says the factory will employ 40 people and will return the investment of LEAP funds within five years through income taxes paid by employees who otherwise wouldn't be working and taxes from a company that wouldn't be there if it had not received assistance from LEAP.

Bonne Entente got its start when a number of Cochrane churches grouped together to buy an old school house to use as a centre for alcoholics, which they called Maison de Retour. They realized that their detoxification centre wouldn't realize its full potential unless there was some work available for the alcoholics.

The idea of the pine furniture factory came from a similar enterprise run by the Addiction Research Foundation in Elora, Ontario.

However, there was an obvious problem in their furniture production. While Bonne Entente was doing an excellent job on the rehabilitation of alcoholics, the furniture made by the project wasn't always good enough to market.

The problem was solved by retaining an outside consultant experienced in furniture manufacturing. The consultant saw that the factory needed reorganization, but had all the basics necessary to be a successful furniture manufacturing operation. The main problem was the lack of trained staff, especially a skilled cabinet maker to train and oversee other employees.

With the hiring of a cabinet maker and a complete reorganization of production facilities, the factory has moved ahead quickly, with the financial break-even point seen for June, 1978.

Through all this expansion, project organizers haven't lost touch with the original intent of the project.

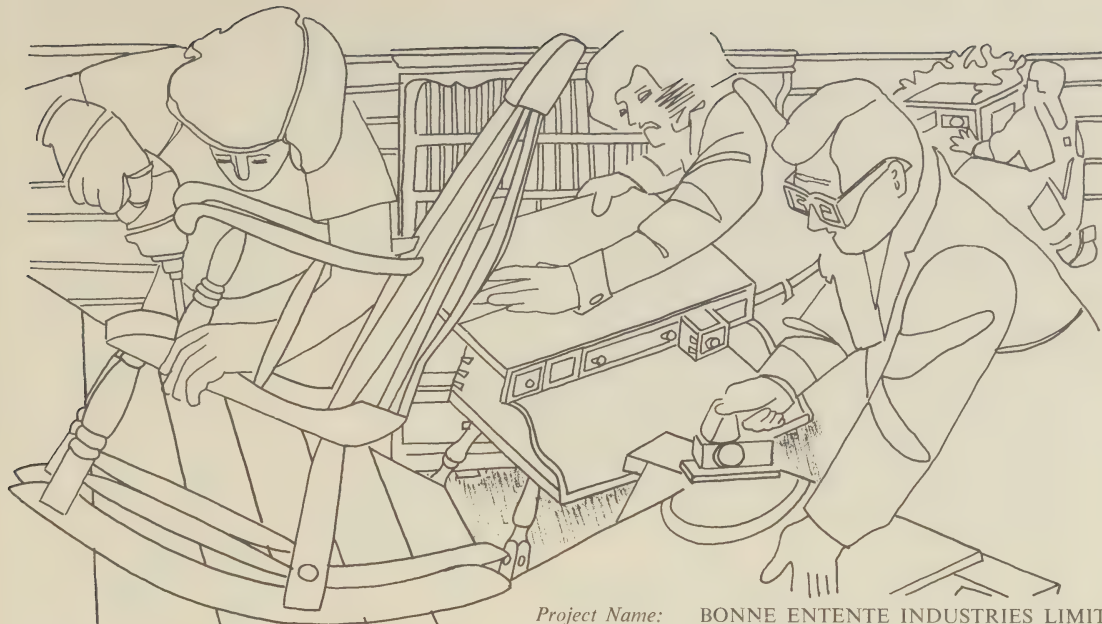
All of the residents of Maison de Retour, except for two who are disabled and on government pensions, are employed by Bonne Entente. All of the workers are becoming self-sufficient. Other workers will be hired from the Cochrane area, where there is high unemployment.

Before joining the project, one man was separated from his wife and family. He now lives at home on weekends and expects to soon be in a financial position to bring the family together again.

Another participant, since coming to the project, has married and bought a house. "Before I came here I was drunk all the time and no woman would ever look at me", he says.

So Bonne Entente, already a success as a rehabilitation centre, is on the threshold of becoming a financial success.





*Project Name:* BONNE ENTENTE INDUSTRIES LIMITED

*Project Location:* Northeastern Ontario

**Number of jobs:** 19

**Work-weeks employment** 2,192

Total LEAP Contribution: \$638,889

Estimated Other Revenues: \$117,733

**Objectives:**

To employ skid-row alcoholics in a meaningful, rewarding jobs; facilitate the future self-sufficiency of the project participants and to establish a self-sustaining industry.

**Target Group:**

Skid-row alcoholics.

**Activities:**

Production and marketing of furniture and other wood products.



## BURLEIGH FALLS CANOE

A few years ago the unemployment rate in Burleigh Falls, a small Metis and Indian community north of Peterborough, was almost 100 per cent. Year after year, all the community residents had to look forward to was the occasional guiding job in the summer and a winter on welfare. Morale was non-existent.

If you go to Burleigh Falls today you will find a number of people living in modern homes, a community centre built by the townspeople, and a community co-op clothing store. There's also an active youth program and the crime rate has dipped to a low level.

What has caused this metamorphosis? The answer is not hard to find. Three years ago the local Metis and non-status Indian Association received a LEAP (Local Employment Assistance Program) grant to sponsor a project that would resurrect the old Indian skills in canoe making

Thirteen men and women of all ages, all with a poor education and little or no prior work experience, are busy making cedar strip canoes. Each canoe is carefully hand-crafted and takes about 70 hours to complete. They have been exhibited at boat shows in both Canada and the United States and have been awarded many prizes.

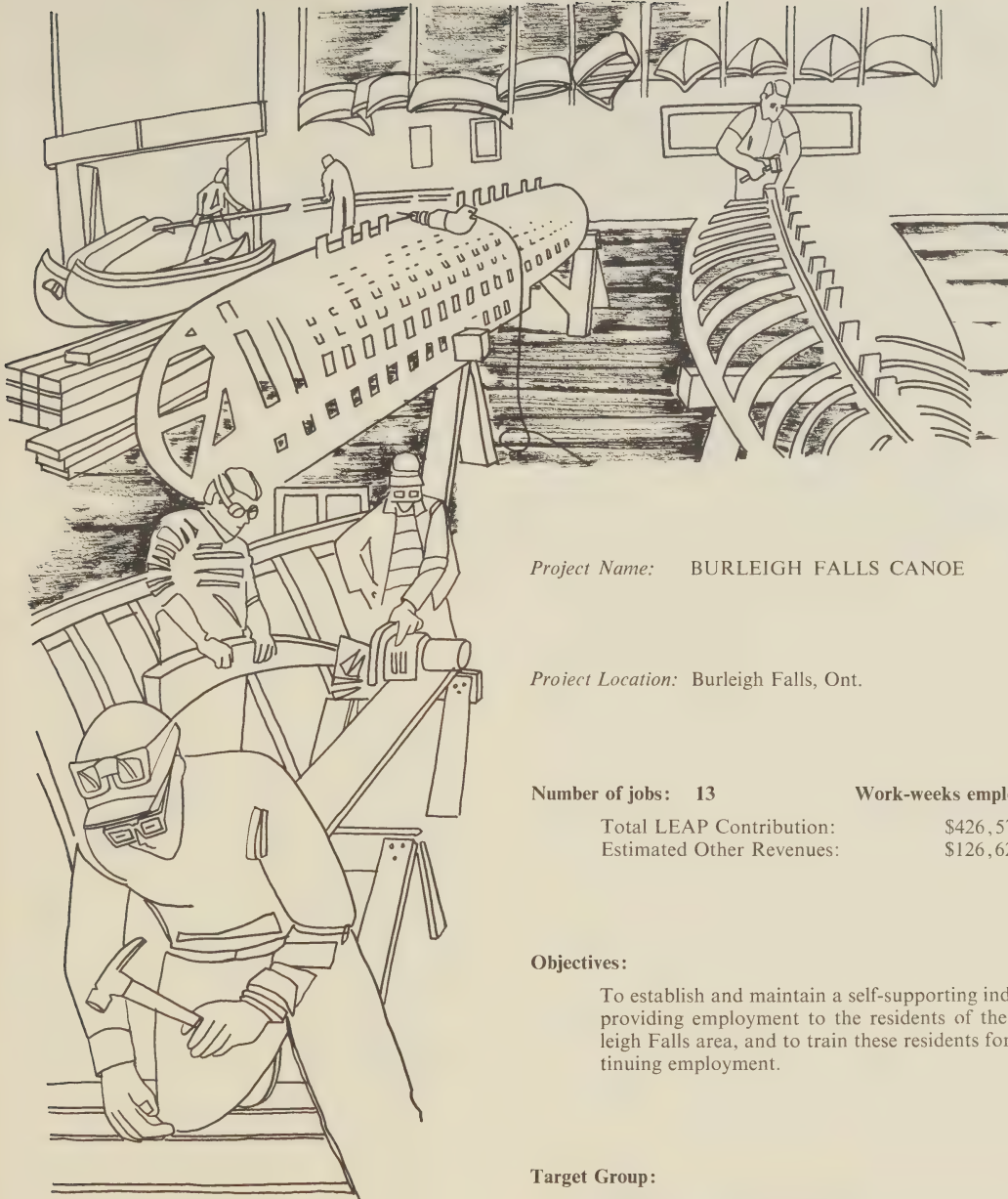
Fibreglass boats with a natural wood trim are now being made because the hand-crafted ones are very expensive. The operation also turns out paddles and yokes for carrying canoes.

Ironically, when the project began, an extra man was hired to fill the vacancies because it was thought there would be a high rate of absenteeism. However, the employees proved eager to learn and were so enthusiastic that the manager had to request extra funds to create the additional opening.

The skills that the employees develop are not limited to making canoes. After gaining experience, some of the project workers have gone on to obtain carpentry jobs in nearby communities.

When reviewing the benefits of this LEAP project, one must not forget the intangibles. Who can put a price on pride and a sense of accomplishment!





*Project Name:* BURLEIGH FALLS CANOE

*Project Location:* Burleigh Falls, Ont.

**Number of jobs:** 13

**Work-weeks employment** 1,930

Total LEAP Contribution: \$426,578

Estimated Other Revenues: \$126,627

**Objectives:**

To establish and maintain a self-supporting industry providing employment to the residents of the Burleigh Falls area, and to train these residents for continuing employment.

**Target Group:**

Metis and non-status Indians.

**Activities:**

To seek, through research consultants, products which are labour intensive, marketable, and financially feasible, and manufacture these products.

## LANGEVIN FRERES

This is the story of four brothers, three of whom are married with a total of 12 children, who live just outside Plantagenet, a town near Ottawa. It's about the transformation of a family and is a true success story.

The Langevins were fourth generation welfare cases whose homes were constructed from rough boards and tarpaper. The only job they had ever known was potato picking in the summer. When they went to the bank to cash their cheques, two bank employees were required to witness the "X's", that passed as their signatures. Some of them learned to drive a truck but they could never get a license because they didn't know how to read road signs. They never went to church in the nearby town because they felt like outcasts.

Now the Langevins own their own business and live in modern homes. They are off welfare, saving the province approximately \$16,000 a year, and the Children's Aid Society doesn't have to contact them anymore about their children. A LEAP (Local Employment Assistance Program) grant, allocated to the brothers to start a market gardening business, has been the catalyst in their lives. The grant pays the wages of an experienced gardener hired to train them, their own salaries and those of the other workers.

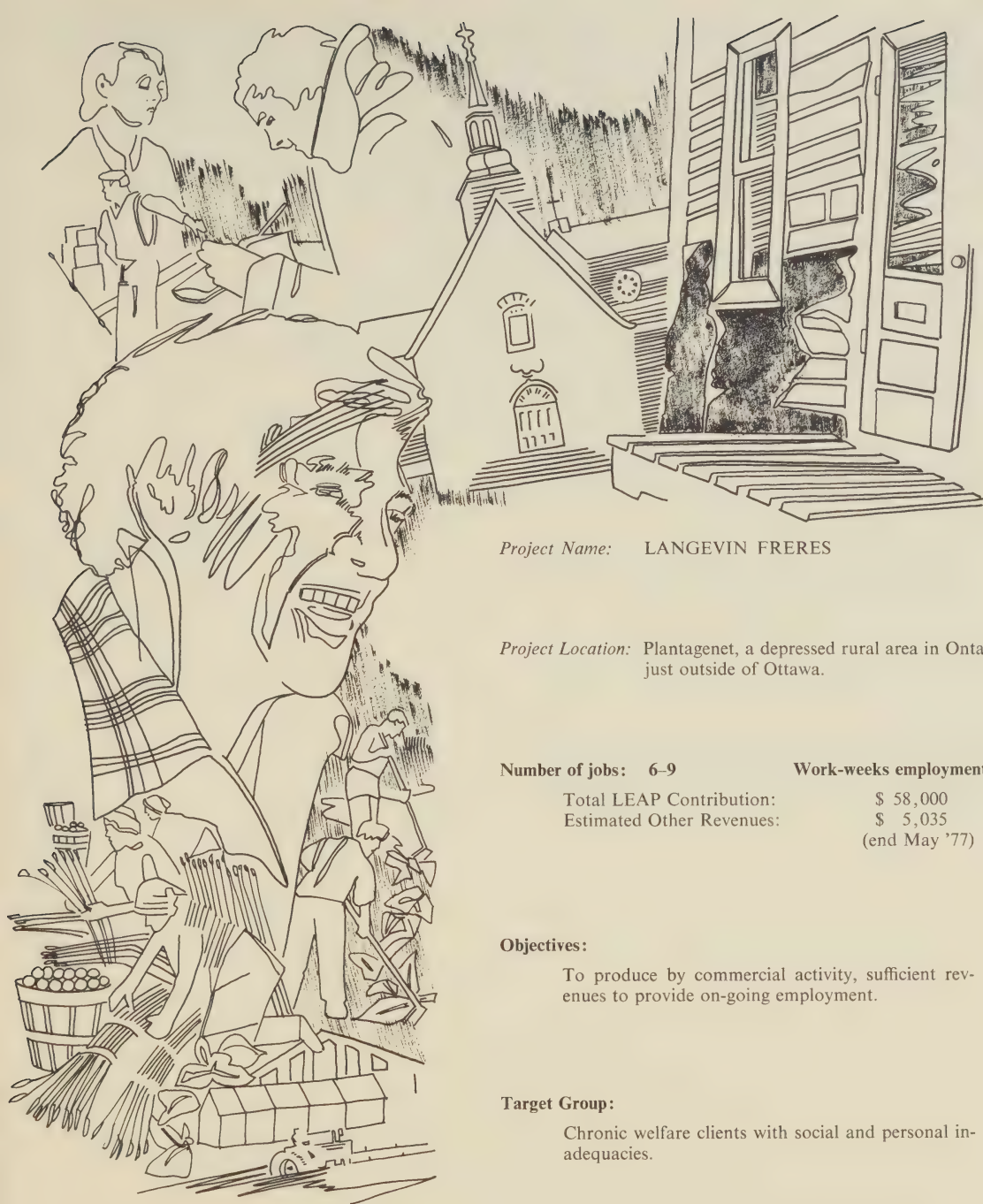
During the growing season, ten other people in the community, all welfare cases, are employed. In the winter the brothers are kept busy clearing the 50 acres of land that they originally rented under an Ontario Government program, but which they now own. Since the project started in 1975, they have also built five greenhouses. All the revenue generated goes right back into the business.

The brothers are going to special classes in an Ottawa community college to learn basic reading and writing. Two of them can now proudly sign their name to cheques when they go to the bank. One of the wives, who also helps in the business, is learning how to keep books.

A sociology professor visiting from Manchester university was so impressed with the Langevins that he wanted to film them for his course. He was amazed at their motivation after a lifetime of relative idleness. They work eight to ten hours a day and rarely take holidays.

Best of all, the project has encouraged the families to integrate into the mainstream of society. As co-owners of a business, they are developing individual pride, together with a sense of belonging to the community.





*Project Name:*    LANGEVIN FRERES

*Project Location:* Plantagenet, a depressed rural area in Ontario just outside of Ottawa.

**Number of jobs:**    6-9                      **Work-weeks employment**    267

Total LEAP Contribution:            \$ 58,000

Estimated Other Revenues:            \$ 5,035  
(end May '77)

**Objectives:**

To produce by commercial activity, sufficient revenues to provide on-going employment.

**Target Group:**

Chronic welfare clients with social and personal inadequacies.

**Activities:**

Truck and market gardening and wood harvesting.

## MAGIC NEEDLES

You know a LEAP (Local Employment Assistance Program) project is working out well when you see its products beginning to appear in stores in New York City. The Magic Needles project in London had made this breakthrough.

Working with disadvantaged women, OBC tenants, and women with low skills, the project makes designer cushions and other softwares.

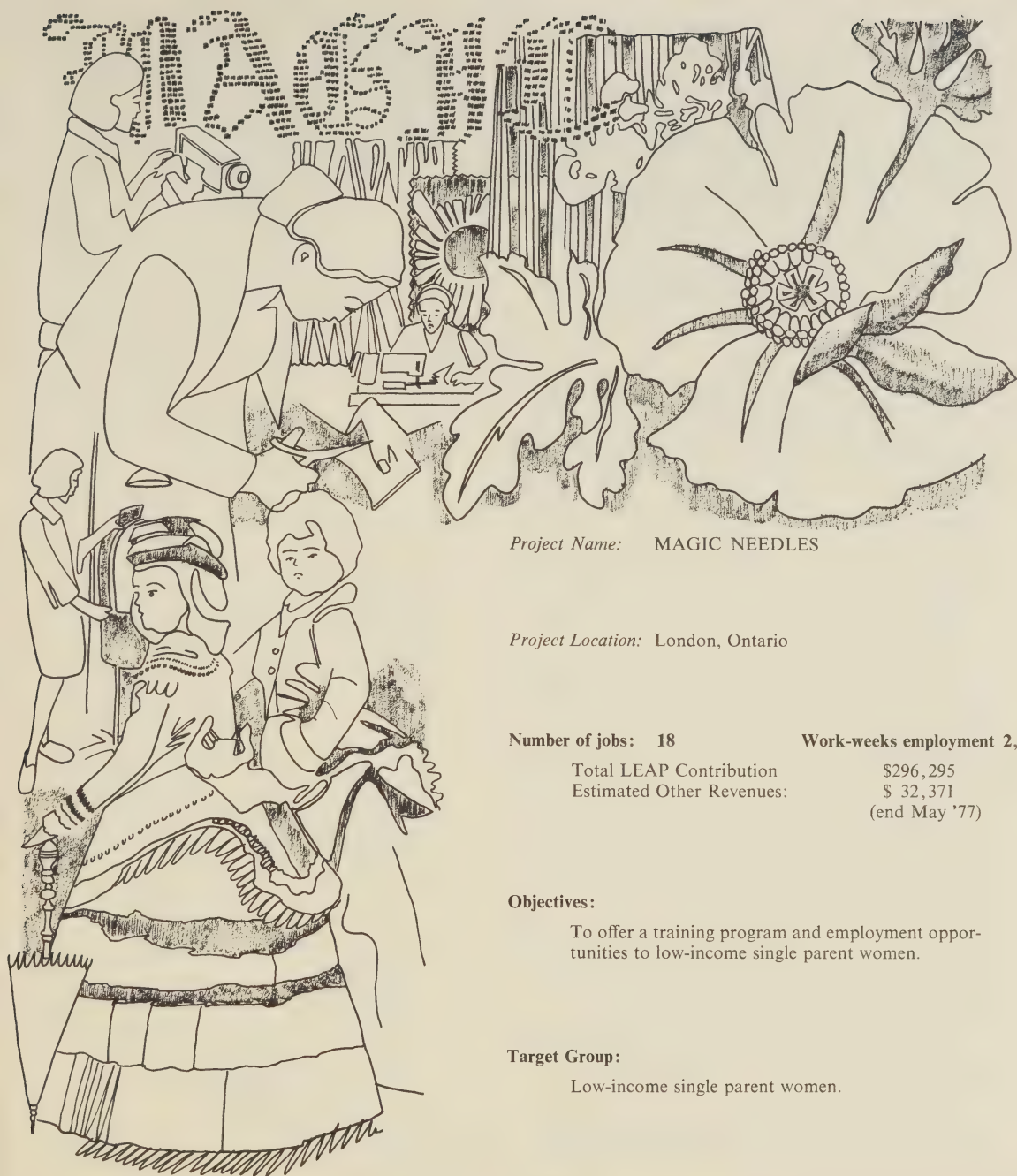
As well as selling in New York City, the project recently received an order for \$400,000 worth of its products from a Montreal chain. It had to tell the company that it could only handle \$100,000 of the order.

Designed to become an economically viable company, Magic Needles is in the middle of its third year of LEAP funding. It is expected that, by the end of the fourth year, it will have an operating budget of \$300,000 annually and be able to make it on its own.

The women working on the project learn industrial sewing skills. They are also given life skill training, which includes social behaviour and hygiene.

The project now employs 18 women who are all fully productive. Two of the people employed on the project are physically handicapped. Machines have been adapted for their use.

As the project prepares to operate without the support of LEAP, organizers are investigating ways of setting up a profit-sharing plan with present employees, so they'll continue to benefit from the funds invested by LEAP.



*Project Name:* MAGIC NEEDLES

*Project Location:* London, Ontario

**Number of jobs:** 18

**Work-weeks employment** 2,453

Total LEAP Contribution

\$296,295

Estimated Other Revenues:

\$ 32,371

(end May '77)

**Objectives:**

To offer a training program and employment opportunities to low-income single parent women.

**Target Group:**

Low-income single parent women.

**Activities:**

The teaching of sewing, knitting, crocheting, and design skills that will lead to the production of exclusive garments and craft items such as baby clothes, toys, sportswear and novelty items.



## N-TEC

When an organization providing training and work for emotionally, physically and mentally disabled people in the Niagara Peninsula discovered it wasn't reaching a large group of people who needed help, it came to the Local Employment Assistance Program for funding.

The organization, N-TEC (Niagara Training and Employment Agency Inc.), had been operating under funding from the Ontario Ministry of Community and Social Services, which covered only those employees on disability pensions.

The organization found that there was a large number of people who didn't qualify for these pensions but who still weren't considered employable in the regular labour market. These people suffered from marginal mental and physical handicaps, low education levels, antisocial behaviour, poor work habits and lack of skills.

LEAP provided the funding for N-TEC to assist these people.

The activities of the project include furniture repair and refinishing, upholstery, horticulture and grounds maintenance. Life-skill classroom education courses are also part of the project.

So far, the project has been extremely successful, placing 23 of the 44 people who have gone through the program in permanent jobs. That's a 53 per cent success rate. Comparable programs dealing with the same type of people have success rates ranging from 8 to 40 per cent.

Typical of the people being helped by the program is a young man whose parents and brother are supported by welfare. He refused to accept welfare, saying that he didn't want to be like the rest of his family. However, because he didn't have any marketable skills, he couldn't find a job.

He also had a mild, but controlled case of epilepsy, which meant he couldn't get a driver's licence. He did, however, own a car and drove it. This resulted in his being convicted of driving without a licence.

After a number of sessions with the project counsellor, the young man sold the car and stopped driving.

He has now completed his time with the LEAP project and has a permanent job with an upholstery company. His new employer is very happy with his performance.



*Project Name:* EMPLOYMENT OPPORTUNITY PROGRAM

*Project Location:* Port Robinson, Ontario—a small town in a rural setting.

**Number of jobs:** 19

**Work-weeks employment** 4,026

Total LEAP Contribution:

\$432,868

Estimated Other Revenues:

\$ 24,569

(end May '77)

#### **Objectives:**

To provide a meaningful work experience to young persons who have not, or are not likely to be able to obtain and retain suitable employment at their present level of development.

#### **Target Group:**

Youth with learning limitations.

#### **Activities:**

Various employment through contracted jobs; some bench operations.



## SOURCE INDUSTRIES

Appearances can be deceiving. If you took a tour through Source Industries in Cornwall you would see what appears to be a normal business operation. Some employees are making pallets (wooden platforms for industrial use), while others are turning out finely crafted furniture. It's not until you learn about the background of these workers that you realize that this is not an average factory.

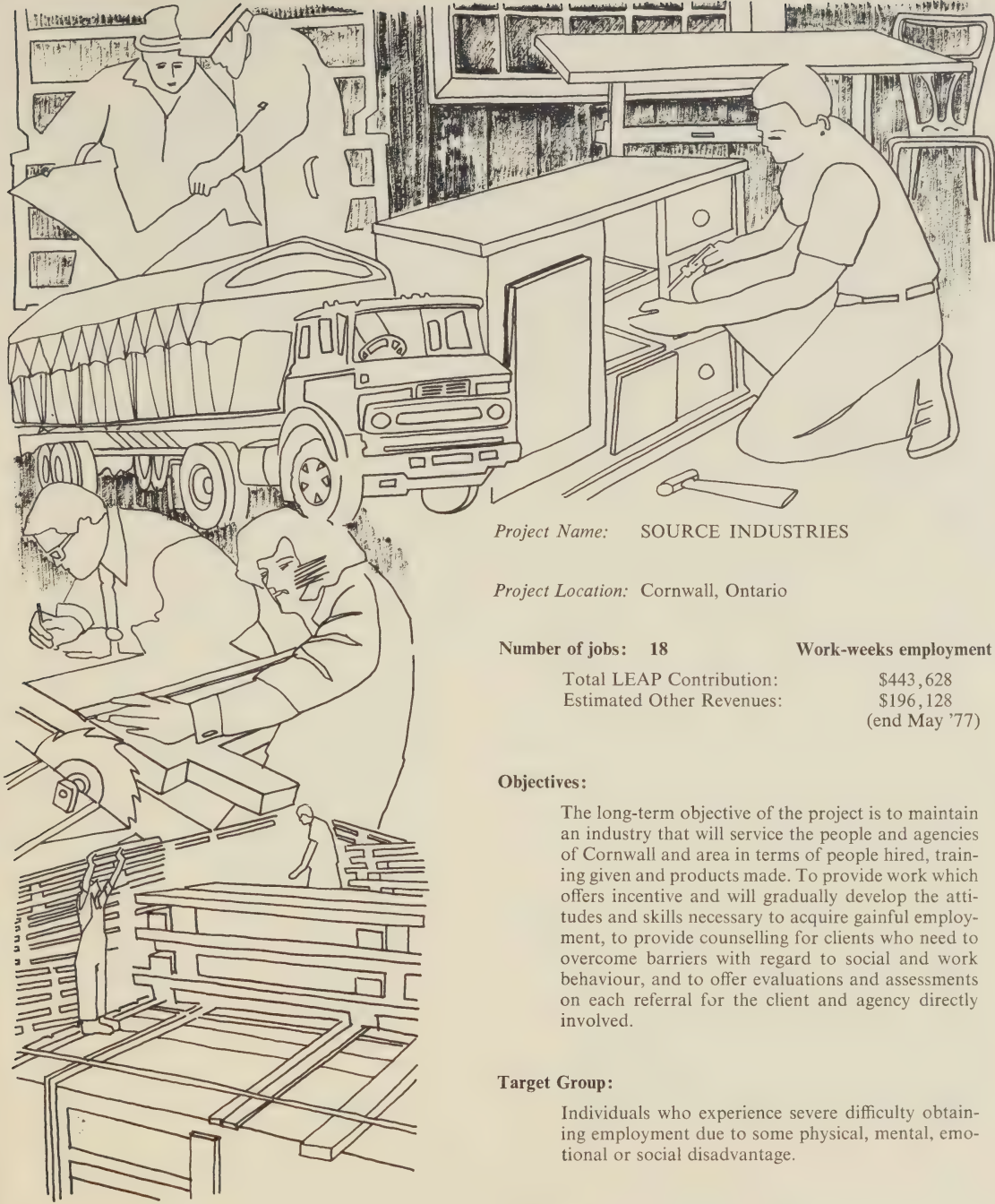
Prior to his present job, the chief pallet maker had been employed in a sheltered workshop for nine years. The assistant manager had been a skid row alcoholic who hadn't had a permanent job in seven years. He now has an incredible rapport with the other workers and has proved himself as both a craftsman and an organizer. The foreman had been diagnosed as unable to work because of a nervous condition and had spent four years on a disability pension. When he first started, he could only work two mornings a week. Over a six-month period, he gradually increased his hours of work and he now works full time. Other workers are prisoners out on day passes, probationers and psychiatric referrals. With the exception of two people, everyone on staff is disadvantaged in some way.

It all started three years ago when the local Canada Manpower Centre organized a committee of community social agencies which, in turn, applied for a LEAP (Local Employment Assistance Program) grant. The Board of Directors of the project is composed of both social workers and businessmen.

The project now employs 19 workers between the ages of 17 and 55. Their average stay is six to eight months and, of the 30 who have already "graduated", 85 per cent are now self-sufficient. However, vocational training is only one of the project's aims. Employees learn about keeping to deadlines, arriving at work on time, how to read plans, budgeting and other work skills. They are also taught good grooming and how to read and write if they are illiterate. In some cases, they receive manpower allowances while attending Basic Job Readiness Training courses at a community college.

The project had sales revenues of \$55,000 in the first four months of 1977, surpassing all financial estimates. It is now self-supporting as far as materials, equipment, legal and accounting fees are concerned. But far more gratifying than the bookkeeping successes are the human ones. People who thought they would never be contributing members of society are discovering they do indeed have something to offer.





*Project Name:* SOURCE INDUSTRIES

*Project Location:* Cornwall, Ontario

**Number of jobs:** 18

**Work-weeks employment** 2,871

Total LEAP Contribution:

\$443,628

Estimated Other Revenues:

\$196,128

(end May '77)

#### **Objectives:**

The long-term objective of the project is to maintain an industry that will service the people and agencies of Cornwall and area in terms of people hired, training given and products made. To provide work which offers incentive and will gradually develop the attitudes and skills necessary to acquire gainful employment, to provide counselling for clients who need to overcome barriers with regard to social and work behaviour, and to offer evaluations and assessments on each referral for the client and agency directly involved.

#### **Target Group:**

Individuals who experience severe difficulty obtaining employment due to some physical, mental, emotional or social disadvantage.

#### **Activities:**

Setting up a woodworking industry designed to cater to the participants' needs. Present activity is pallet-making and the production of wooden furniture.

## SOCIAL SKILLS ORIENTATION COURSE

This project was organized first as a Local Initiatives project in February 1973, and, in June 1973, as a Local Employment Assistance project. Social Skills is now on a fourth year extension.

Social Skills Orientation Course provides a six-week program for unemployed persons referred by its sponsors: John Howard and Elizabeth Fry Societies, National Parole Services, City of Winnipeg Welfare Department and Stony Mountain Institution.

Referrals must be at least 16 years old, able to write and speak English and show some aptitude for work. All have had a court conviction or served a term in prison in the past. They are people with a variety of social and personality problems which must be resolved before they can seek jobs effectively. Participants' problems include lack of education, lack of training, a criminal record, unstable work history, alcohol and drugs, lack of confidence, inability to handle money and poor health.

Social Skills is a last resort for most of the participants, who have already received service from a number of social agencies. Some might be described as born losers. However, in learning how to look at themselves objectively, they get at the real core of their problems which are barriers to permanent work. Counsellors do not spoon-feed them, nor get jobs for them. Participants follow a do-it-yourself method thereby developing their own abilities.

In phase one, they examine and learn how to cope with personal problems and become familiar with community resources. Negative attitudes towards work and authority, which are reasons for employers not hiring ex-offenders, are studied throughout the course.

Towards the end of phase one, participants, armed with creative job search techniques, seek a week's employment with pay. The course stresses that they look for a form of work which they like. Even though the employer is under no obligation to hire them after the trial week, a number of participants are offered permanent employment.

In phase two, participants study advanced job search techniques, how to be interviewed, as well as being counselled and helped in planning for further education or training when necessary.

In human resources, the project helps people save themselves. In dollars, the project is a saving for the community since participants eventually go off welfare. Once they gain self-confidence and some skills, they develop a real desire to work and be independent. By the time participants complete the Skills course, more than half are employed or have signed up for further training.

About 600 people have participated in Skills. An estimated 50% are still in jobs 15 months after they complete the training. Twenty per cent of these successful participants are women.

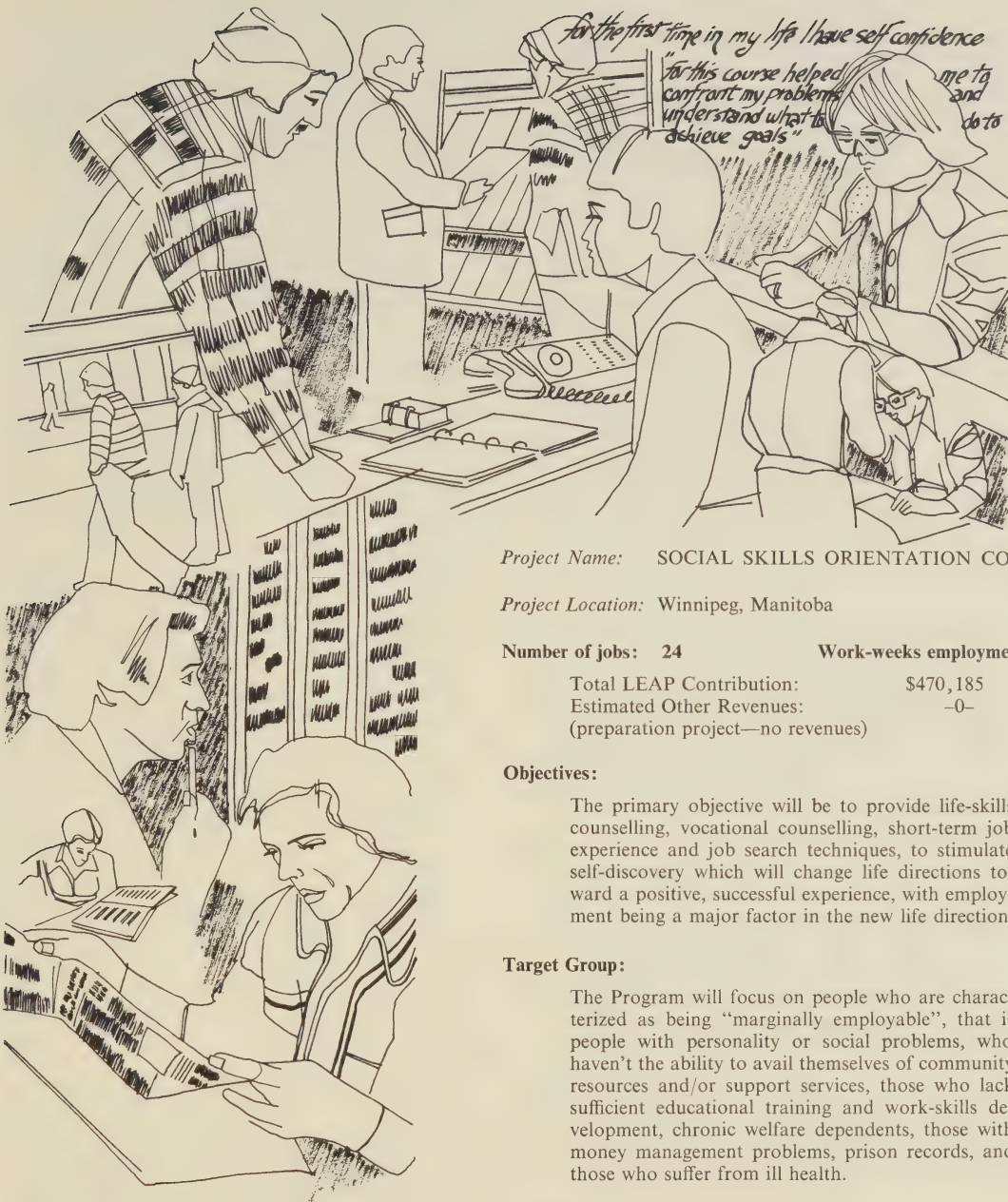
Here are examples of some of the successes. One former trainee is a lay minister. Another is working in a group foster home. A very shy 20-year old woman with grade eleven, completed the course and has been on one job for a year. A 19-year old man with a patchy work pattern and no apparent career aspirations, obtained his grade twelve equivalency after completing the course. He obtained a job, was soon promoted, and now has clear-cut plans for a career in social work.

Participants' evaluations of the Skills Course reveal an understanding of themselves and renewed confidence. Here are a few random comments:

"For the first time in my life, I have self-confidence".

"This course helped me to confront my problems and understand what I have to do to achieve goals".

"Before taking this course", said one young man, "when an employer refused to hire me, I'd say okay and walk out. Now I have the courage to ask why. I used to think I was just a bum. Now I know I'm not".



**Project Name:** SOCIAL SKILLS ORIENTATION COURSE

**Project Location:** Winnipeg, Manitoba

**Number of jobs:** 24

**Work-weeks employment** 4,712

**Total LEAP Contribution:** \$470,185

**Estimated Other Revenues:** -0-

(preparation project—no revenues)

#### **Objectives:**

The primary objective will be to provide life-skills counselling, vocational counselling, short-term job experience and job search techniques, to stimulate self-discovery which will change life directions toward a positive, successful experience, with employment being a major factor in the new life direction.

#### **Target Group:**

The Program will focus on people who are characterized as being "marginally employable", that is people with personality or social problems, who haven't the ability to avail themselves of community resources and/or support services, those who lack sufficient educational training and work-skills development, chronic welfare dependents, those with money management problems, prison records, and those who suffer from ill health.

#### **Activities:**

Five-week classroom orientation course which includes guest speakers from various government departments, social agencies, and educational institutions; information on how to apply for jobs with mock interviews and extensive use of VTR; a week of on-the-job experience with private sector.



## WEAVERS WEST

"My aim", said Marcy, "is like that of the company's—to be self-supporting, and it is becoming more realistic every day". Marcy, a mother of three, is on staff at Weavers West, a LEAP project working towards its goal of independency from financial assistance.

When Weavers West began operating as The Real Thing in 1974, its target group was mainly sole-support mothers on welfare. They had limited schooling and limited skills for securing jobs. The project employed the women, trained them as weavers and provided social skills instruction that would increase their self-esteem and ability to seek and hold a job.

Ten candidates started with the project in its developmental stage. Of these, seven were sole-support mothers, one a single person without family and two were ex-mental patients. One of the original members is on a three-year training course. Her goal is to teach in the core area of the city. Two are still with Weavers and a third is moving into the social work field. In the three years, 25 women have participated in the program as trainees.

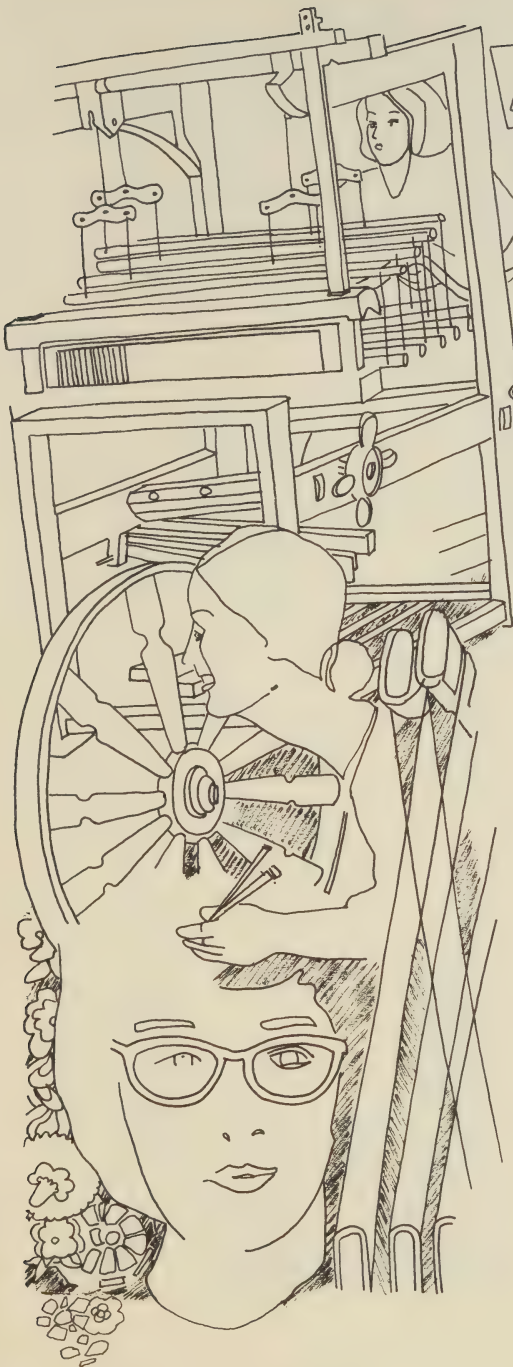
While the social skills training provided an outlet, possibly the only one, for the participants to talk about their problems and vent their frustrations, the next phase on attitudinal training to acclimatize them to work in the outside world was not included. However, a business consultant has provided a meaningful bridge between the sheltered work atmosphere and realities of the work world. It is evident that people who have not lived in a home atmosphere, where work attitudes developed gradually, take a much longer time to adjust.

Some participants have been relatively quick learners and benefited from the experience with Weavers. Now the project is participating in shows in the community. They enjoy selling the idea of hangings and cushions for people's home and have demonstrated their ability to communicate with a variety of visitors to their displays.

Although the weavers react enthusiastically to the involvement in shows, they prefer the greater challenge of meeting a customer's deadline. They have three outlets for their wares in Winnipeg. Doreen Silvera, the sales representative, has made promotion trips to Regina, Saskatoon and Edmonton. All of the trips resulted in enthusiastic response. Eight new weavers are being trained to meet the demands for cushions and hangings.

Manager, Marion Pomialowski, said that participation in shows is good exposure for their products, but does not produce many direct sales. The weavers have suggested holding sales and cited Mother's Day buying as good timing.

Designs for the work are purchased from free lancers. It is also encouraging that the women themselves are designing. The Wanda cushion, for example, is the design of Mrs. Wanda Ocharuk, one of the originals. Marcy Matheson is known for her Marcy cushion. Gladys Atkinson has made a pet pillow that is expected to become a favourite.



*Project Name:*     **WEAVERS WEST**

*Project Location:*     **Winnipeg, Manitoba**

**Number of jobs:     14**

**Work-weeks employment 2,159**

Total LEAP Contribution:

\$337,415

Estimated Other Revenues:

\$ 33,629

**Objectives:**

To train employees as weavers with the goal of setting up a self-sufficient worker-owned company. The project will attempt to increase the personal self-sufficiency of the participants, by providing informal support mechanisms in the project, and by having some members involved in the decision-making process.

**Target Group:**

Women who have been the recipients of social assistance, with low education and/or job skill level.

**Activities:**

Training in weaving and production of articles for market research for the first six months, during which time an extensive market research plan will be conducted in order to determine the potential market for various products. In the last six months, the company will be in full production for these markets.

## LITTLE BLACK BEAR FARM

The Welfare dependency rate at the Little Black Bear Reserve has dropped ninety per cent in one year since LEAP became involved in the funding of a band farming operation.

The project, which ended May 31, has successfully achieved its goals of employing band men and keeping the mixed farm operation running for one year. LEAP first became involved with the 120-member band when it identified a gap in funding sources. Without LEAP assistance, the farm could not become viable.

Almost 3,000 acres have been seeded in wheat, mustard, flax, rape, registered oats, and barley, yielding good quality seed in abundance. Although the yield and quality of the crop was good, the poor grain prices prevented the project from realizing its revenue goal. Revenue from all crops amounted to \$33,500. The project harvested approximately 18,000 bushels of wheat, 14,000 bushels of which was sold with the remainder being kept for the band.

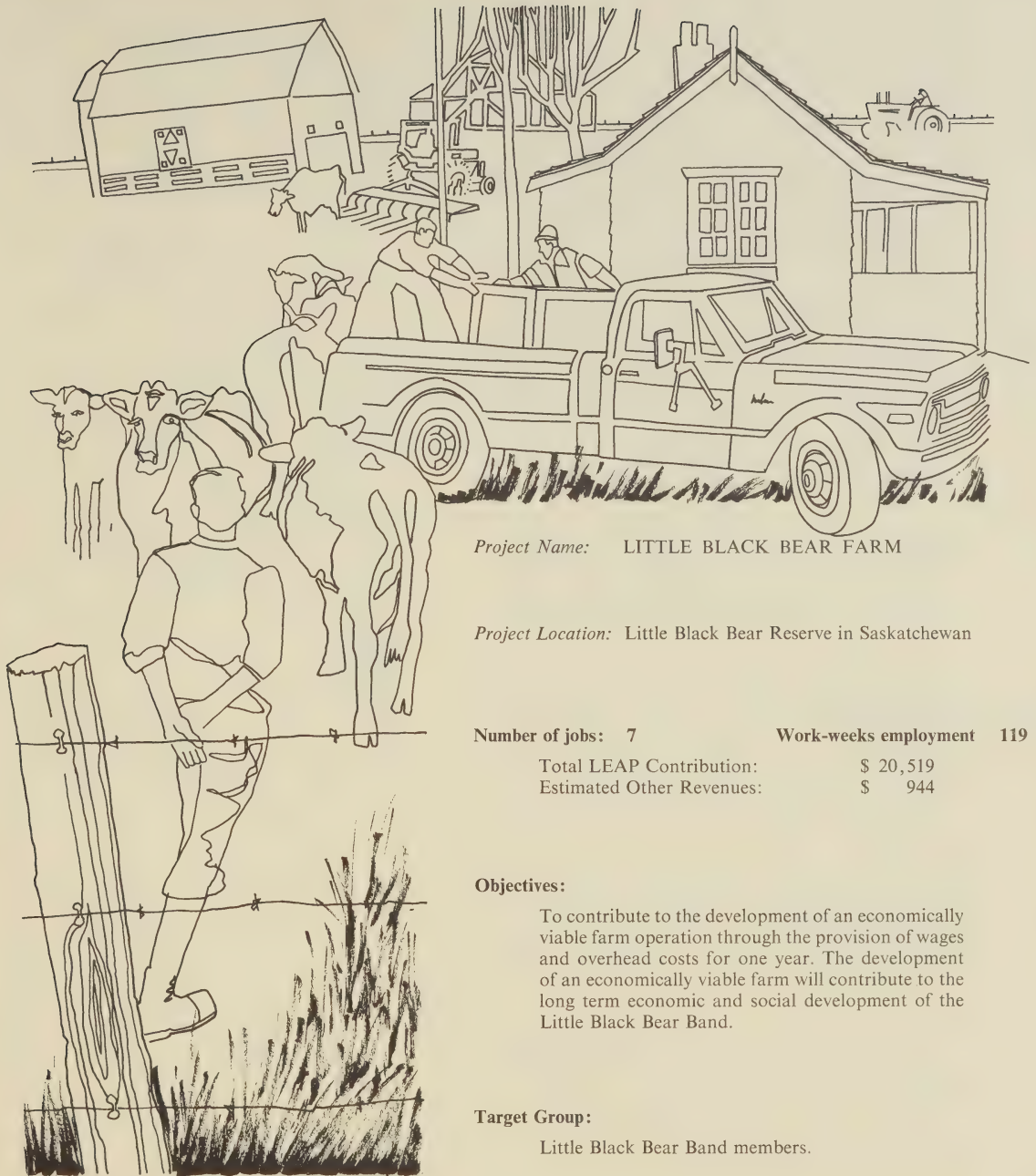
Besides seeding and harvesting, the employees were busy with the year-round cycle of activities of a mixed farm operation such as caring for the livestock, fencing, haying, land preparation and upkeep of machinery.

Though some men were laid off after harvest, until seeding began again, the idea of working full-time on the band farm interested them enough that some employees spent the winter months taking farm related courses such as farm welding and farm management.

At the present time, only three band members farm tracts of land allotted them by the band council. Although land is available to all those requesting it, many would prefer to draw regular wages working for the band farm since they, as band members, would benefit ultimately from the proceeds of the farm.

Seeding completed, the band chief and his council are looking forward to a fairly good crop year. There are indications that the price of beef will rise this fall, thus providing extra income. With LEAP funds, the mixed farming operation at Little Black Bear Reserve constitutes a reasonably stable base on which the band may plan its future development. Just to be on the safe side, they still plan on buying all-risk crop insurance.





*Project Name:* LITTLE BLACK BEAR FARM

*Project Location:* Little Black Bear Reserve in Saskatchewan

**Number of jobs:** 7

**Work-weeks employment** 119

Total LEAP Contribution: \$ 20,519

Estimated Other Revenues: \$ 944

**Objectives:**

To contribute to the development of an economically viable farm operation through the provision of wages and overhead costs for one year. The development of an economically viable farm will contribute to the long term economic and social development of the Little Black Bear Band.

**Target Group:**

Little Black Bear Band members.

**Activities:**

The year-round cycle of activities of a mixed farm operation.

## B.C. TEXTILE

The lonely figure stood in the busy streets of Gastown every day selling the few hats and scarves she had crocheted the night before. Jane, at the age of 29 and with a long history of unemployment behind her, eventually found herself on the verge of a nervous breakdown. Although she was skilled in the art of crocheting, she was unable to make a living from her craft.

"Like other women in her position, either chronically unemployed or single parents surviving on child-support welfare, Jane came to us as a trainee". Said Yetta Lees, the co-ordinator of B.C. Textile, "However, that was a few years ago. Jane is now employed with the Northwest Territorial Government as a cottage industry consultant.

Jane is not alone in her success through B.C. Textile, a LEAP project designed to teach women the skills in turning crafts into a viable commercial venture.

"Crafts have been traditionally looked upon as hobbies", explained Yetta. "It's really a question of—what is work? A person may be skillful in weaving but unless she treats it seriously as work, she'll never make a living out of it. Consequently, an important part of our training program relates to work discipline and self-image".

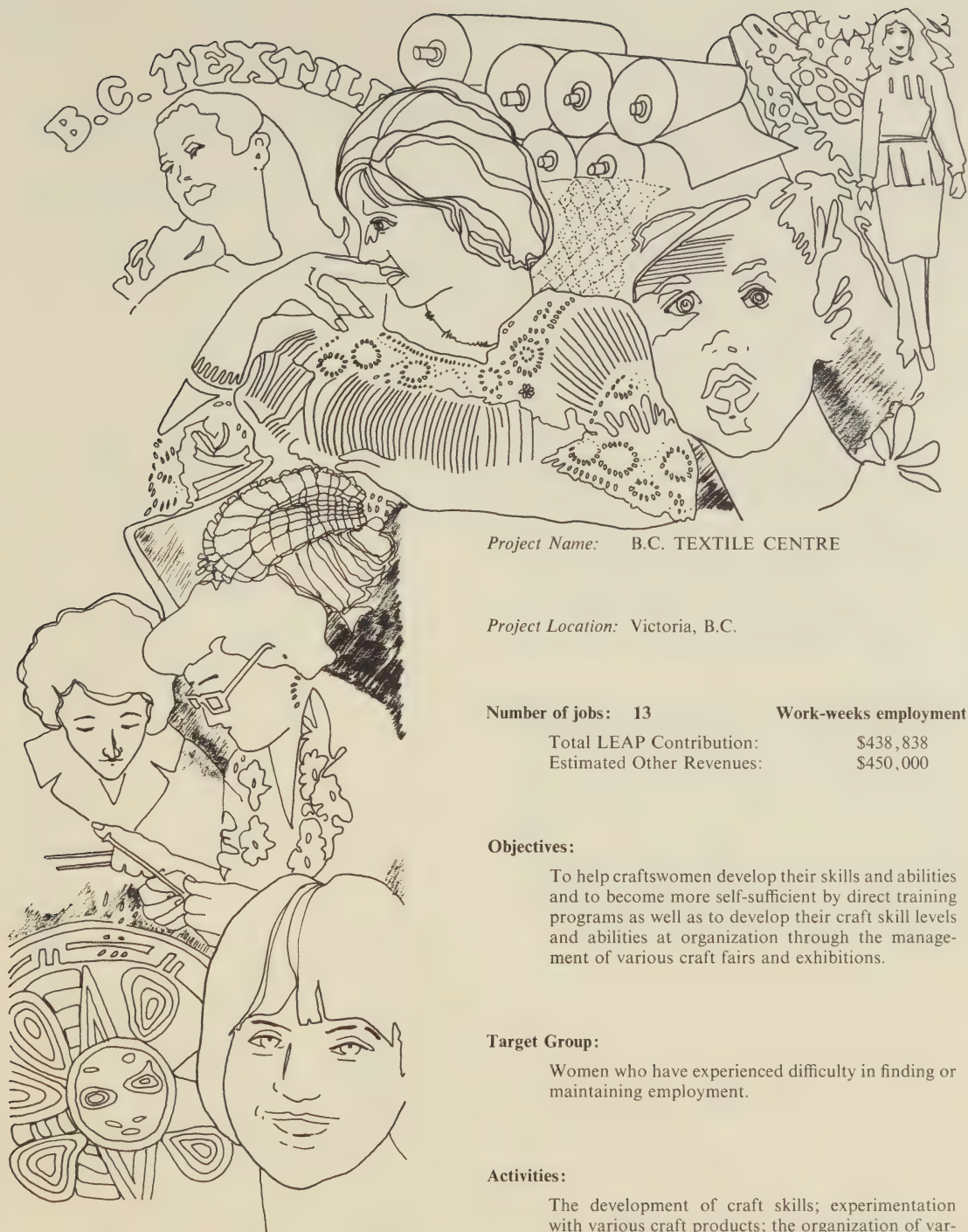
To assist these women, the project also offers a variety of programs and workshops on management of craft fairs, exhibitions, bookkeeping and marketing.

Many of the women, like Jane, who have gone through B.C. Textile have now successfully branched into various parts of B.C. and have established their own craft projects. According to Yetta, one person made it as far east as Winnipeg.

"After a period of five months, Mary landed a job in Winnipeg co-ordinating a weaving project". She said, "When Mary first came to us she was very shy. She told me that she would never have dared to apply for that job if it had not been for B.C. Textile. In that short period of time, she changed quite miraculously".

Although B.C. Textile is now in its third and final year of federal government funding, a whole new horizon seems to have opened up for those who have to resort to making crafts as a living.

"Five years ago", said Yetta, "no one would have dreamed of making it a career".



*Project Name:* B.C. TEXTILE CENTRE

*Project Location:* Victoria, B.C.

**Number of jobs:** 13

**Work-weeks employment** 2,206

Total LEAP Contribution:

\$438,838

Estimated Other Revenues:

\$450,000

**Objectives:**

To help craftswomen develop their skills and abilities and to become more self-sufficient by direct training programs as well as to develop their craft skill levels and abilities at organization through the management of various craft fairs and exhibitions.

**Target Group:**

Women who have experienced difficulty in finding or maintaining employment.

**Activities:**

The development of craft skills; experimentation with various craft products; the organization of various craft fairs and markets and development of a viable cottage craft industry in B.C.



## TALOYOAK TAKOYAKSAK

Taloyoak Takoyaksak blends Northern ideas and skills with Southern concepts of design, quality and saleability to make beautiful coats and other distinctive items of needle crafts.

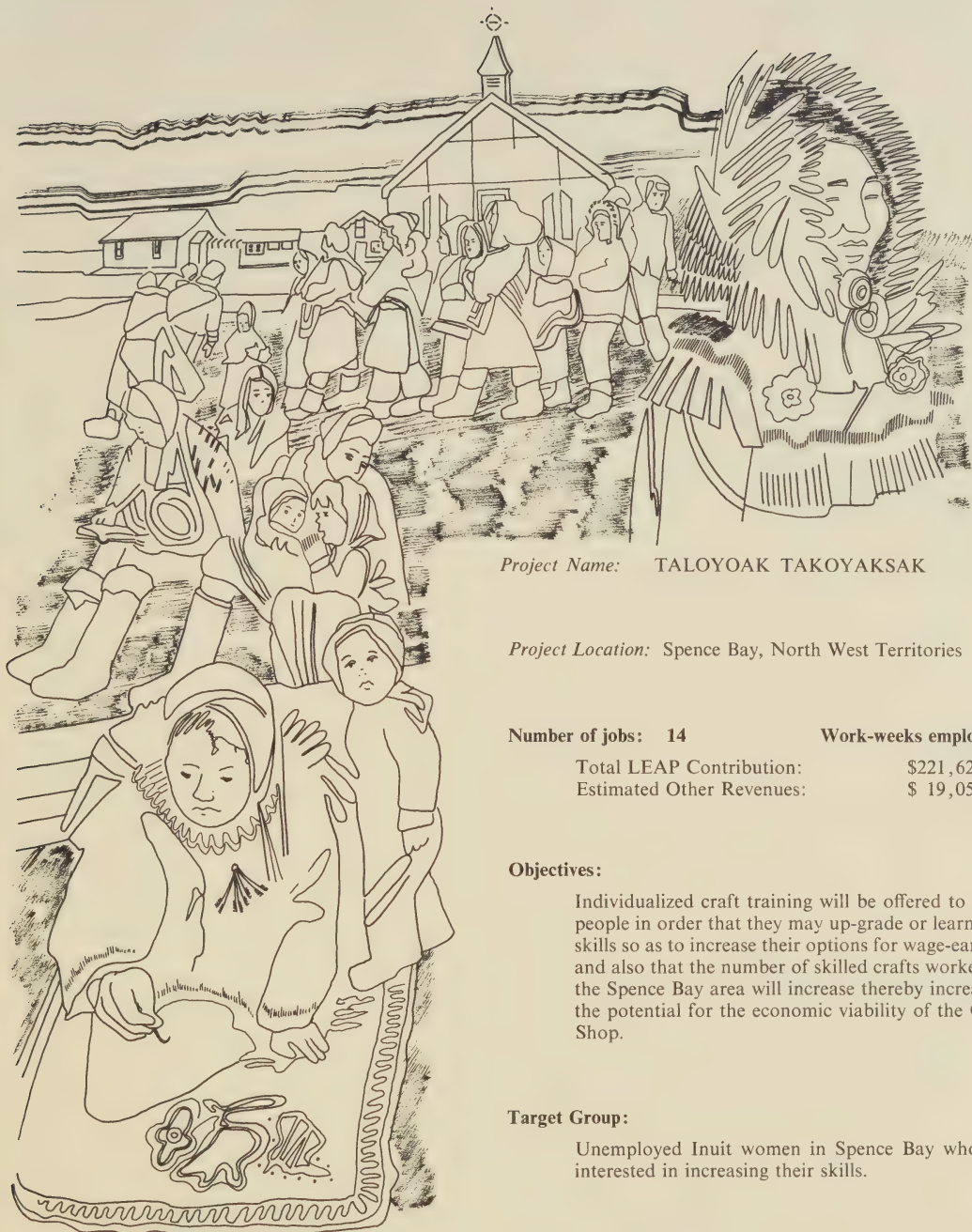
Located in isolated Spence Bay, "Spirit of the North" has provided an opportunity to work not previously available. The financial support for 20 new jobs, provided by L.E.A.P. funding, is estimated to cost substantially less than the previous welfare support cost.

Ms. McGrath best explains the particular charm of the Spence project for the Inuit:

"I would like to add an aside here, though it may not sound important to those outside the North. What happened this summer was very close to the old ways of the people—the walking around the land, being outdoors, having cook-outs or tea, etc. This project felt good not only because the women worked hard, were interested, and learned well, but because it is a useful and economical extension of their old ways. Too much of their present lives have nothing to do with the way they used to live, a totally alien culture imposed upon them. I feel that the ramifications of this project will be felt in good solid, fruitful ways for many years to come".

The craft shop is operated in a friendly, open manner particular to the Eskimo way of life. For example, children play a very central role in Eskimo communities. So, of course, the women bring the children to the craft shop. Judy McGrath, project manager, states that many women simply wouldn't come if they couldn't bring their children.

The premises provide a milieu where local people can meet and discuss local problems. These meetings, which never occurred before the project, foster a community spirit in a settlement unused to thinking of itself as a community.



*Project Name:* TALOYOK TAKOYAKSAK

*Project Location:* Spence Bay, North West Territories

**Number of jobs:** 14                      **Work-weeks employment** 928

Total LEAP Contribution: \$221,625

Estimated Other Revenues: \$ 19,055

#### **Objectives:**

Individualized craft training will be offered to Inuit people in order that they may up-grade or learn new skills so as to increase their options for wage-earning and also that the number of skilled crafts workers in the Spence Bay area will increase thereby increasing the potential for the economic viability of the Craft Shop.

#### **Target Group:**

Unemployed Inuit women in Spence Bay who are interested in increasing their skills.

#### **Activities:**

The training of workers in the skills of natural dyeing, embroidery, macramé, sewing, quilting, silk-screening, crochet, knitting, needlepoint, designing and photography.



Employment and  
Immigration Canada

Emploi et  
Immigration Canada

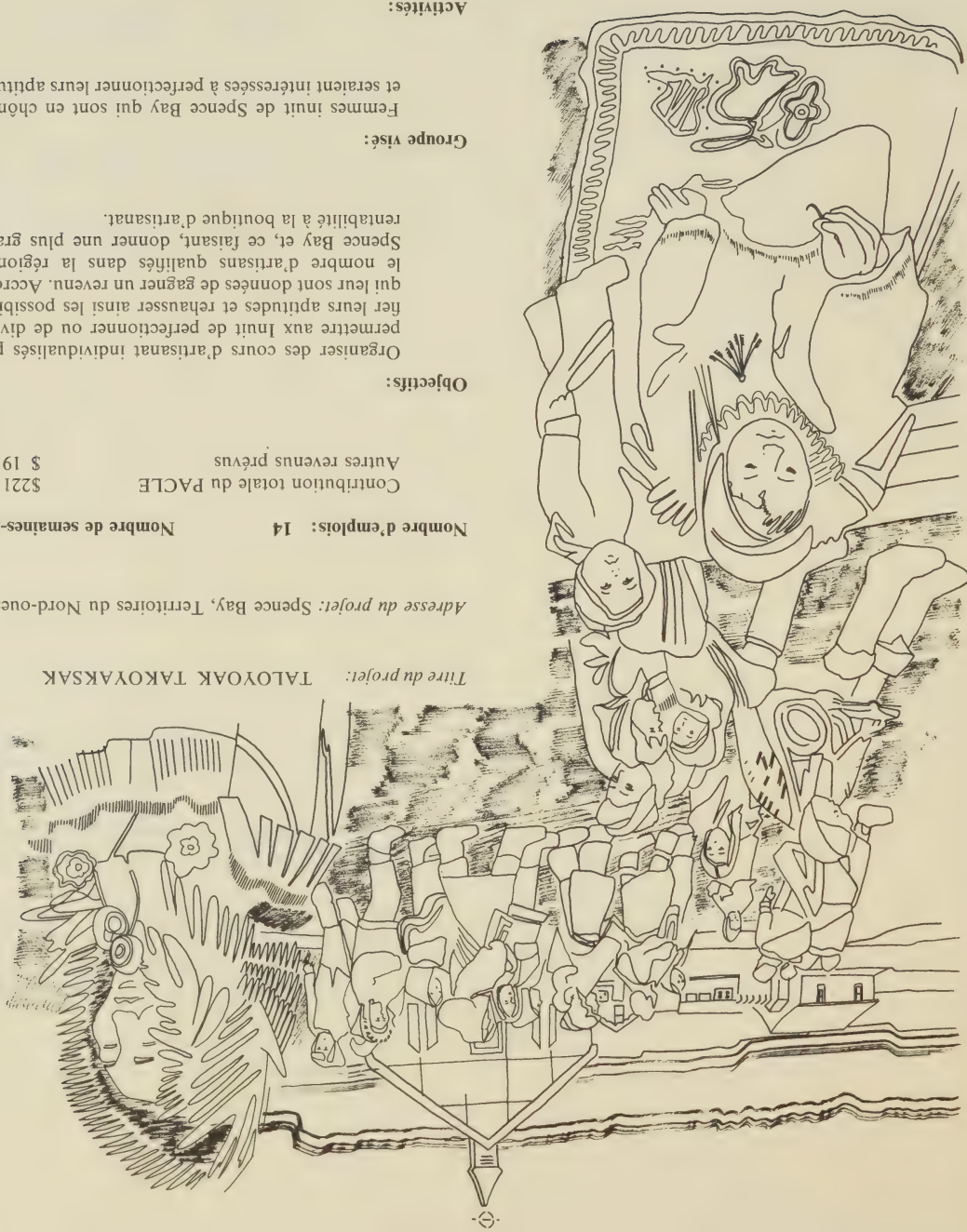
LEAP funds community-based projects that are intended to enhance the employability of disadvantaged Canadians.

Since 1973, LEAP has funded 360 projects at a total cost of \$64 million.



Le PACLE subventionne des projets communautaires qui ont pour objet d'accroître l'employabilité de Canadiens désavantagés.

Depuis 1973, le PACLE a financé 360 projets, au coût total de \$64 millions.



*Titre du projet:* TALOYAK TAKOYAKSAK

*Adresse du projet:* Spence Bay, Territoires du Nord-ouest

Nombre d'emplois : 14      Nombre de semaines-hommes 928

Contribution totale du PACLE

\$221,625

Autres revenus prévus

\$ 19,055

#### Objectifs:

Organiser des cours d'artisanat individualisés pour permettre aux Inuit de perfectionner ou de diversifier leurs aptitudes et relever ainsi les possibilités de leur sont données de gagner un revenu. Accroître le nombre d'artisans qualifiés dans la région de Spence Bay et, ce faisant, donner une plus grande rentabilité à la boutique d'artisanat.

#### Groupe visé:

Femmes inuit de Spence Bay qui sont en chômage et seraient intéressées à perfectionner leurs aptitudes.

#### Activités:

Enseigner aux employées les techniques de la teinture au moyen de produits naturels, l'art de la broderie, du macramé, de la couture, du piquage, de la séri-graphie, du crochet, du petit point, de la création de modèles et de la photographie.

Combinant harmonieusement l'imagination et le talent artistique des autochtones avec nos notions de style, de qualité et de commerciabilité, Taloyoak Takoyaksak est un projet consacré à la confection de magnifiques manteaux travaillés à l'aiguille et d'autres articles caractéristiques de l'art esquimau.

Situé dans la région éloignée de Spence Bay, "l'Esprit du Nord" a ouvert des perspectives d'emploi autrefois inexistantes. On estime que l'aide financière requise pour subventionner les 20 nouveaux emplois revient beaucoup moins cher que le coût des prestations sociales antérieures-ment versées aux intéressés.

Une ambiance chaleureuse et ouverte, d'ailleurs caractéristique du mode de vie esquimau, règne dans la boutique d'artisanat. Par exemple, les enfants occupent une place de première importance dans les communautés esquimaudes; aussi les femmes les ament à travailler avec elles à la boutique. Judy McGrath, responsable du projet, souligne que bien des mères de famille ne consentaient pas à y travailler si elles devaient se séparer de leurs enfants.

Les habitants de l'endroit aiment à s'y réunir afin de discuter des problèmes qui les concernent. Ces réunions, qui datent de la mise en place du projet, ont favorisé l'éclosion d'un esprit communautaire au sein d'un groupe qui n'avait pas, jusqu'alors, conscience de son entité. Ces propos de Judy McGrath font bien ressortir le charme particulier du projet Spence réalisé à l'intention des Inuit:

"J'aimerais toucher quelques aspects du projet qui, peut-être, ne signifiaient que peu de choses pour ceux qui ne connaissent pas bien la vie dans le Nord. L'expérience vécue cet été a reproduit plusieurs anciennes coutumes des autochtones: les longues promenades dans la nature, les activités extérieures, la cuisson en plein air, la cérémonie du thé, etc. Le projet a été bénéfique non seulement parce que les femmes travaillaient dur, se montraient intéressées et apprenaient rapidement, mais aussi parce qu'il s'agissait, sur le plan économique, d'un prolongement utile de leur mode de vie traditionnel. Aujourd'hui, une bonne partie de l'existence des autochtones n'a aucun rapport avec leur genre de vie ancestral; c'est une culture tout à fait étrangère qui est imposée. Je crois que les ramifications de ce projet se feront sentir d'une façon évidente et bienfaisante dans bien des années à venir."





*Titre du projet: B.C. TEXTILE CENTRE*

*Adresse du projet: Victoria, B.C.*

Nombre d'emplois: 13  
 Contribution totale du PACLE \$438,838  
 Autres revenus prévus: \$450,000  
 Nombre de semaines-hommes 2,206

**Objectifs:**

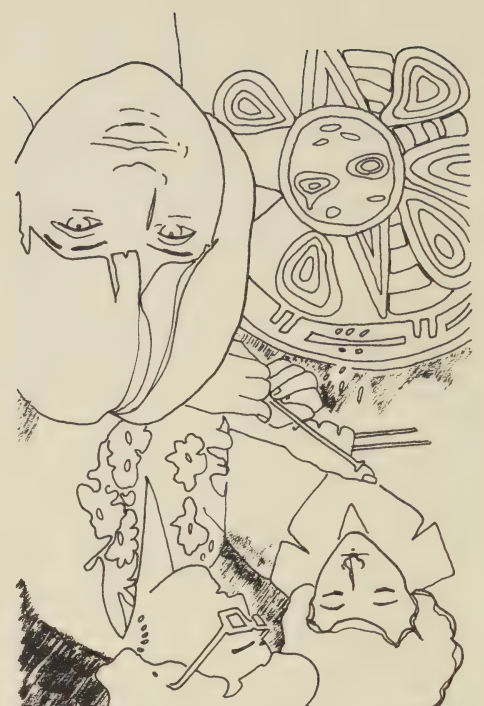
Aider des artisans à cultiver leurs talents et leurs aptitudes et à devenir plus autonomes grâce à une formation directe. Accroître leur habileté artistique et leurs aptitudes en matière d'organisation en leur confiant la gestion de diverses expositions d'ouvrages d'artisanat.

**Groupe visé:**

Femmes ayant éprouvé des difficultés à trouver ou à garder un emploi.

**Activités:**

Développement des aptitudes aux métiers artisanaux; mise à l'essai de divers produits de caractère artisanal; organisation de foires-expositions consacrées à l'artisanat et promotion d'une industrie artisanale viable en Colombie-Britannique.



On la voyait tous les jours, dans les rues achalandées de Gastown, essayer de vendre les quelques chapeaux et foulards qu'elle avait crochetés la veille. À 29 ans, Jane avait été chômeuse plus souvent qu'à son tour et paraissait au bord de la dépression nerveuse. Malgré une bonne maîtrise de l'art du crochet, elle ne réussissait à tirer de son travail un revenu suffisant pour vivre.

«Comme d'autres femmes de sa catégorie, chômeuses chroniques ou mères célibataires vivant des subventions de l'aide à l'enfance, Jane s'est jointe au projet en tant que stagiaire», dit Yetta Lees, coordinatrice du B.C. Textile Centre. Mais il y a de cela plusieurs années et Jane travaille maintenant pour le gouvernement des Terroirs du Nord-ouest en qualité de consultante en industrie artisanale.

Jane n'est pas la seule à avoir trouvé le succès grâce au B.C. Textile Centre, un projet du PACLE dont l'objet est d'enseigner aux femmes les aptitudes qui leur permettent de faire de l'artisanat une entreprise commerciale viable.

«L'artisanat a toujours été considéré comme un passe-temps», explique Yetta. L'essentiel, c'est la façon dont on voit le travail. Même si une personne est versée dans l'art de tisser, elle ne pourra en faire son gagne-pain à moins de s'y consacrer sérieusement comme on pratique une profession. Par conséquent, notre programme de formation tend essentiellement à faire acquérir à ses participantes une discipline de travail sûre et une image favorable d'elles-mêmes.

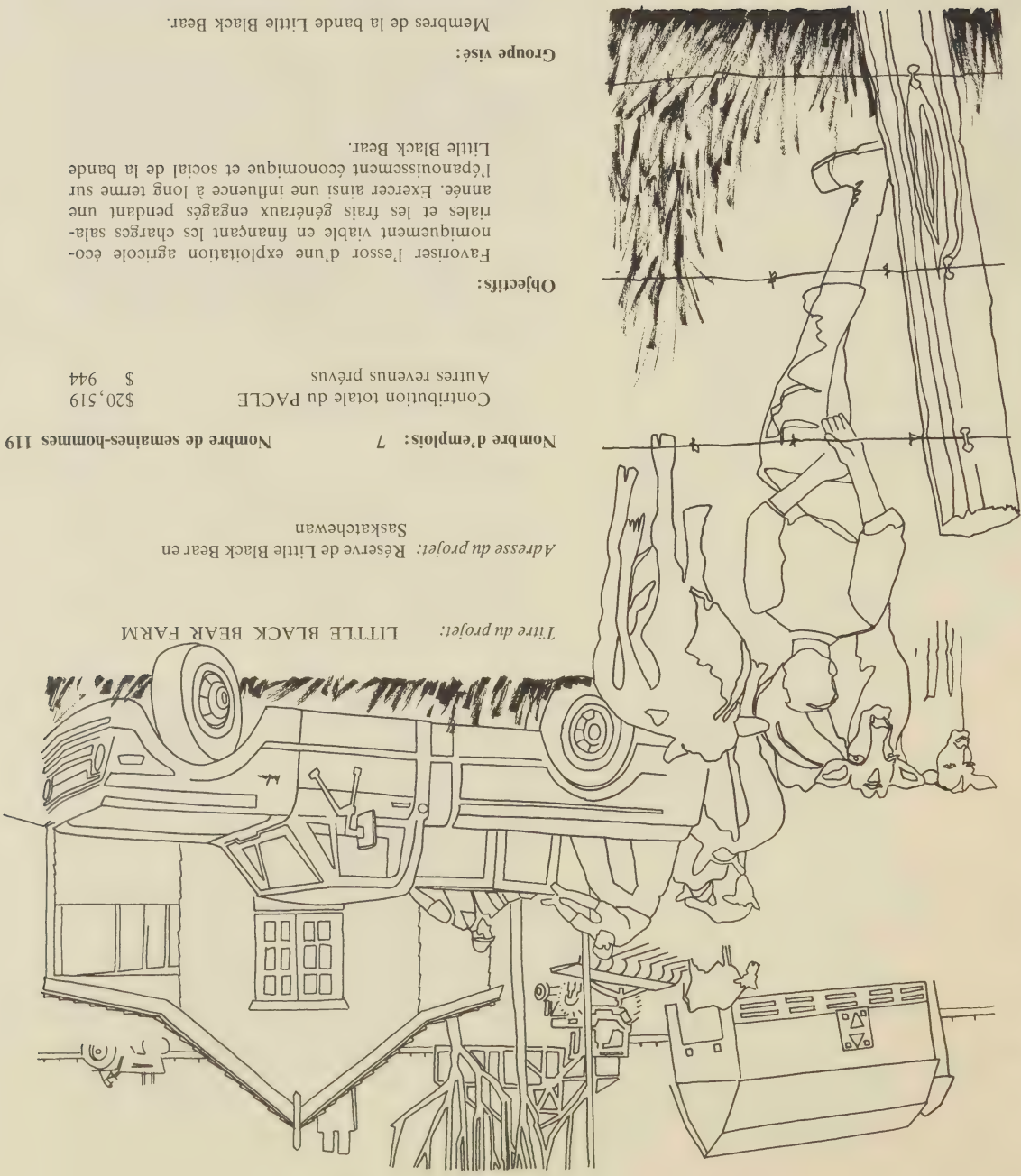
Sont également utiles aux participantes les divers programmes et ateliers organisés par le projet afin de les renseigner sur la gestion des expositions d'ouvrages d'artisanat, la tenue de livre et la commercialisation.

Comme Jane, plusieurs des participantes ont tenté leur chance dans d'autres secteurs de la Colombie-Britannique, après leur stage au B.C. Textile Centre et ont maintenant mis sur pied leurs propres entreprises artisanales. Selon Yetta, l'une d'elles s'est même rendue jusqu'à

«Après seulement cinq mois, Marie a obtenu un emploi de Winnipeg en qualité de coordonnatrice d'un projet de tissage. Lorsque nous l'avons d'abord connue, dit-elle, Marie était extrêmement timide et elle m'a confié qu'elle n'aurait jamais trouvé le courage de postuler cet emploi, sans l'assurance que son séjour au Centre lui a permis d'acquérir. Dans ce bref intervalle, elle est devenue une toute autre personne.»

Le projet en est actuellement à sa troisième et dernière année de financement par le gouvernement fédéral, mais grâce à lui, de plus vastes perspectives s'offrent maintenant à celles pour qui l'artisanat doit constituer le moyen de subsistance.

«Il y a cinq ans encore, dit Yetta, personne n'aurait songé à faire de l'artisanat une carrière.»



*Titre du projet:* LITTLE BLACK BEAR FARM

*Adresse du projet:* Réserve de Little Black Bear en Saskatchewan

Nombre d'emplois: 7  
Nombre de semaines-hommes 119  
Contribution totale du PACLE \$20,519  
Autres revenus prévus \$ 944

**Objectifs:**

Favoriser l'essor d'une exploitation agricole économi-  
quement viable en finançant les charges sala-  
riales et les frais généraux engagés pendant une  
année. Exercer ainsi une influence à long terme sur  
l'épanouissement économique et social de la bande  
Little Black Bear.

**Groupe visé:**

Membres de la bande Little Black Bear.

**Activités:**

Cycle des activités pratiquées à longueur d'année  
sur une exploitation agricole diversifiée.



La proportion des assistés sociaux vivant sur la réserve de Little Black Bear a diminué de 90 p. 100 en un an, soit depuis que le PACLE a pris en main le financement d'une exploitation agricole appartenant à la bande.

Le projet, qui s'est terminé le 31 mai, a mené à bien les objectifs qu'il s'était fixés, soit employer les hommes de la bande et à assurer le fonctionnement d'une exploitation agricole diversifiée pendant un an. Le PACLE a été mis au service de cette bande de 120 membres lorsqu'on a constaté qu'elle disposait de ressources insuffisantes pour financer ses activités. Sans l'aide du PACLE, l'exploitation agricole n'aurait pas pu devenir une entreprise viable.

Près de 3 000 acres ont été ensemencés de blé, de graines de moutarde, de lin et de colza, d'orge et de variétés d'avoine homologuées, produisant une abondante récolte de qualité supérieure. Toutefois, malgré la qualité et l'excellent rendement des récoltes, le projet n'a pu réaliser le revenu escompté en raison du bas prix des céréales sur le marché. Le revenu tiré de l'ensemble des récoltes s'est chiffré à \$33 500. Les participants du projet ont récolté environ 18 000 boisseaux de blé; sur ce, 14 000 boisseaux ont été vendus et la bande en a conservé le reste pour son propre usage.

En plus de la semaille et de la moisson, les travailleurs ont eu fort à faire pour s'occuper des multiples activités agricoles, dont le cycle se poursuit sur toute l'année; prendre soin du bétail, poser des clôtures, faire les foins, préparer le terrain, entretenir les machines et l'outillage, etc.

Une fois la moisson terminée, certains des travailleurs ont du être temporairement licenciés en attendant le retour du temps des semailles. Toutefois, la perspective de travailler à plein temps sur la ferme de la bande les intéressait à ce point que plusieurs d'entre eux ont profité des mois d'hiver pour suivre des cours intéressants sur l'exploitation d'une ferme, notamment la soudure des instruments aratoires et la gestion agricole.

À l'heure actuelle, seulement trois des membres de la bande cultivent des parcelles de terre que leur a assignées le conseil de la bande. Tous peuvent en obtenir s'ils en font la demande, mais beaucoup préfèrent gagner un revenu régulier en travaillant sur la ferme de la bande, comme il leur revient, en tant que membres de celle-ci, une part des bénéfices qu'elle réalise.

Les semences sont maintenant terminées et le chef comme le conseil de la bande s'attendent à une assez bonne récolte cette année. Certains indices laissent entrevoir que le prix du boeuf augmentera cet automne, ce qui apporterait un supplément de revenu à la bande. Grâce à l'aide financière du PACLE, l'exploitation agricole diversifiée de la réserve de Little Black Bear paraît maintenant assez solide pour que la bande puisse nourrir des projets d'avenir. Toutefois, pour plus de sûreté, les membres songent quand même à se munir d'une assurance récoltes tous risques.

Pendant les six premiers mois, former les employées au tissage et produire des articles dont la vente donnera lieu à une étude de marché exhaustive en vue de cerner les débouchés. Durant les six derniers mois, fonctionner à plein rendement afin d'alimenter ces marchés.

#### Activités:

Des femmes qui ont jusqu'alors été des assistées sociales et qui sont handicapées par un faible niveau de scolarité, des aptitudes professionnelles insuffisantes, ou les deux.

#### Groupe visé:

Former des employées au métier de tisserande en vue de mettre sur pied une entreprise financièrement viable dont elles seront les propriétaires. Accroître l'autonomie personnelle des intéressées en leur fournissant l'appui voulu dans le contexte du projet et en faisant participer certains des membres à la prise des décisions relatives à sa gestion.

#### Objectifs:

Contribution totale du PACLE

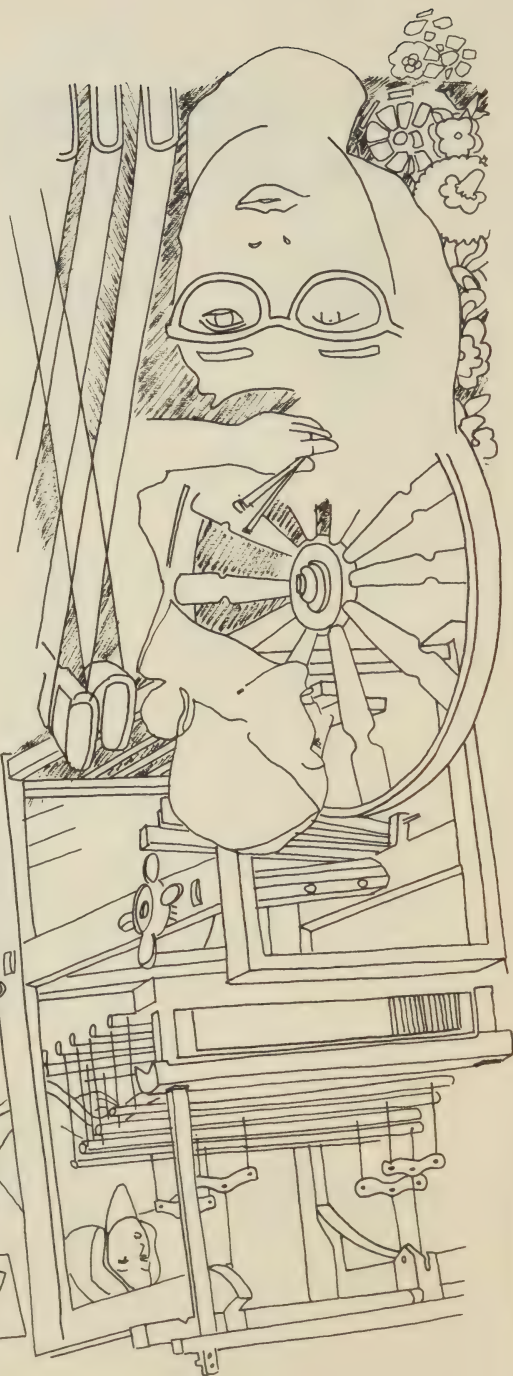
Autres revenus prévus

\$337,415  
\$ 33,629

Nombre d'emplois: 14      Nombre de semaines-hommes 2,159

Adresse du projet: Winnipeg, Manitoba

Titre du projet: WEAVERS WEST



"Mon but, dit Marcy, est celui de l'entreprise, c'est-à-dire être autonome, et il semble devenir plus accessible de jour en jour." Mère de trois enfants, Marcy est employée par Weavers West, un projet du PACLE qui consacre ses efforts à s'affranchir du besoin d'une aide financière.

Lorsque Weavers West a été lancé "pour de vrai" en 1974, le groupe cible auquel il s'adressait se composait surtout de mères nécessiteuses, qui assumaient seules la charge de leur famille. Elles avaient un faible niveau de scolarité et des aptitudes insuffisantes pour obtenir un emploi. Elles ont été engagées par le projet qui, en plus de leur apprendre le métier de tisserande, leur a fait acquérir des aptitudes sociales destinées à relever leur estime personnelle ainsi que leur capacité à chercher et à garder un emploi.

Au stade initial, le projet comptait dix participantes. Sur ce nombre, sept étaient des mères chargées de famille, une était célibataire et sans enfants tandis que deux autres avaient fait un séjour dans un hôpital psychiatrique. L'une des participantes suit actuellement un cours de formation de trois ans. Elle projette d'enseigner dans une des régions centrales de la ville. Deux autres participantes sont toujours employées par le projet et une troisième s'oriente vers le domaine du travail social. En trois ans, 25 femmes ont participé au programme en qualité de stagiaires.

Certes, la formation aux aptitudes sociales offrait aux participantes l'occasion, et sans doute la seule, de discuter de leurs problèmes et d'exprimer leurs frustrations, mais le second aspect de cette formation, c'est-à-dire l'acclimation au travail dans le monde extérieur, ne s'est pas matérialisé. Toutefois, par l'entremise d'un expert-conseil en affaires, le projet a pu établir un lien solide entre ce milieu de travail protégé et les conditions mêmes du monde du travail. Il est clair que l'adaptation des personnes qui n'ont pas connu une ambiance familière où se développent graduellement des attitudes positives vis-à-vis du travail exige beaucoup plus de temps.

Certaines des participantes avaient de la facilité à apprendre et l'expérience du Weavers West leur a été extrêmement profitable. Les membres présentent maintenant leurs ouvrages à l'occasion d'expositions organisées dans la localité. Elles sont fières de vanter les qualités de leurs tapisseries et coussins comme ornements de maison, et elles se sont montrées capables de communiquer avec le public qui visite leurs étalages.

Le groupe est très enthousiaste à l'idée de participer à des expositions, mais trouve encore plus stimulant de respecter les échéances fixées par leurs clients. Elles ont pu trouver trois débouchés pour leurs produits à Winnipeg, et Doreen Silvera, qui se charge de la distribution, a effectué des tournées de promotion à Regina, Saskatoon et Edmonton où leurs ouvrages ont été fort bien accueillis. Huit nouvelles stagiaires sont en voie d'être formées en tant que tisserande afin de répondre à une forte demande pour leurs coussins et tapisseries.

Selon le gestionnaire du projet, Marton Pomialowski, la participation à des expositions est un excellent moyen de faire connaître leurs produits, mais il n'en résulte qu'un faible nombre de ventes directes. Les participantes songent donc à organiser des ventes, considérant que la fête des mères serait notamment un moment propice pour le faire.

Leurs articles sont fabriqués à partir de modèles achetés d'artisans indépendants, mais il est encourageant de voir que les participantes se lancent elles-mêmes dans la création de modèles. Par exemple, le cousin Wanda est le fruit de l'imagination de Mme Wanda Ocharkuk, l'une des premières participantes du projet. Le cousin Marcy est une création de Marcy Matheson et Gladys Atkinson qui ont imaginé un oreiller en forme d'animal qui, prévoit-on, deviendra un des articles les plus populaires.



Cours d'initiation de cinq semaines qui se déroulent en classe et comprennent la visite de conférenciers invités venant de divers ministères gouvernementaux, d'organismes sociaux et d'établissements d'enseignement, de l'information sur la façon de poser sa candidature à un poste étayée par la simulation d'entrevues et un usage intensif des enregistrements magnéto-oscopiques. Ce cours théorique doit être suivi d'une expérience de travail d'une semaine dans le secteur privé.

#### Activités:

Le Programme met l'accent sur les personnes qui sont considérées comme étant "d'une employabilité marginale", c'est-à-dire des personnes qui souffrent d'adaptations sociales et de troubles de personnalité, celles qui ne sont en mesure de se prévaloir des ressources ou des services d'aide de la collectivité locale, ou des deux, celles qui ne possèdent pas une formation scolaire suffisante et les assistés sociaux-personnelles requises, de même que les assistés sociaux-chroniques et les personnes qui éprouvent des difficultés à gérer leur budget personnel, ont un casier judiciaire ou souffrent d'une mauvaise santé.

#### Groupe visé:

Fournir du counselling en matière de dynamique de la vie et d'orientation professionnelle, l'occasion de vivre une expérience de travail à court terme ainsi qu'une initiation aux méthodes de recherche d'emploi. Favoriser une découverte de soi qui amènera l'individu à réorienter sa vie pour en faire une expérience positive débouchant sur la réussite, où l'emploi jouera un rôle dominant.

#### Objectifs:

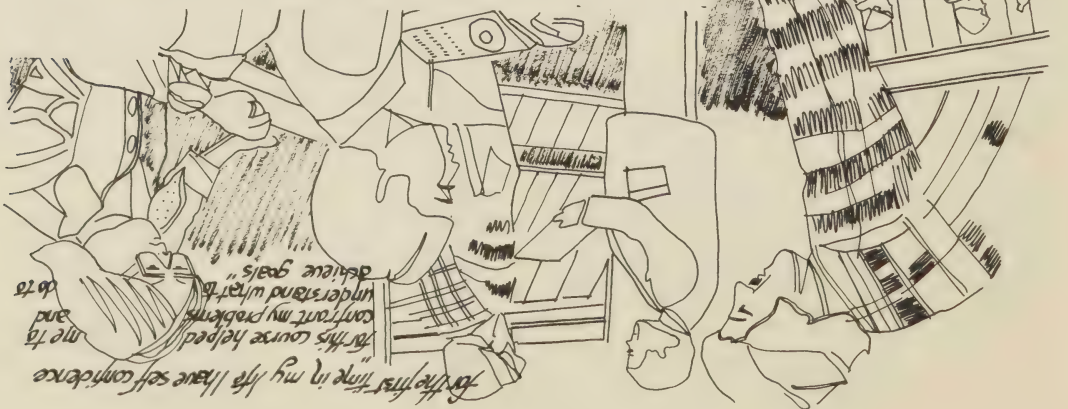
(projet de préparation à l'emploi—aucun revenu)  
Autres recettes prévues  
-\$470, 185

Contribution totale du PACLE

Nombre d'emplois: 24

Adresse du projet: Winnipeg (Manitoba)

Titre du projet: SOCIAL SKILLS  
ORIENTATION COURSE



Le projet a vu le jour dans le cadre du Programme des initiatives locales en février 1973, pour devenir ensuite, en juin 1973, un projet d'aide à la création locale d'emploi. C'est donc la quatrième année qu'on le renouvelle.

Social Skills Orientation Course offre un programme de six semaines aux chômeurs qui y sont présentés par les parrains du projet, soit les sociétés John Howard et Elizabeth Fry, le Service national des libérations conditionnelles, les services du Bien-être social de la ville de Winnipeg et le *Stony Mountain Institution*. Les candidats présentes doivent avoir au moins 16 ans, savoir écrire et s'exprimer en anglais et montrer une certaine aptitude au travail. Tous les participants ont un casier judiciaire ou sont d'anciens détenus. Ce sont des personnes souffrant d'adaptations sociales et de troubles de la personnalité qu'elles doivent surmonter pour être à même de chercher efficacement un emploi.

La plupart des participants ont déjà obtenus des services d'un certain nombre d'organismes sociaux, et, pour eux, le cours d'initiation aux aptitudes sociales constitue en quelque sorte le dernier recours. Certains pourraient être décrits comme des "perdants de nature". Toutefois, ils en apprenant à se percevoir d'une façon objective, ils peuvent s'attaquer au cœur même des problèmes qui les empêchent d'accéder à des emplois permanents. Le rôle des conseillers n'est pas de les dorloter, ni de leur trouver des emplois. On fait appel à leur sens de l'initiative pour les amener à développer leurs propres capacités.

Les problèmes auxquels se heurtent les participants sont notamment le manque d'instruction et de formation, l'existence d'un casier judiciaire, un passé professionnel instable, l'abus de l'alcool et des drogues, le manque de confiance en soi, l'incapacité d'administrer un budget personnel et une mauvaise santé. Pendant la première étape du programme, ils examinent et apprennent comment vaincre leurs problèmes personnels et se familiarisent avec les ressources locales mises à leur disposition. Leur attitude négative vis-à-vis du travail et de l'autorité, et sur laquelle nombre d'employeurs se fonde pour refuser d'employer d'anciens délinquants, sont analysées tout au long du cours. C'est vers la fin de la première étape que les participants, alors initiés aux méthodes dynamiques de recherche d'emploi, s'efforcent de trouver un emploi rémunéré d'une durée d'une semaine. Le cours souligne l'importance pour chacun de chercher le genre de travail qui lui plaît. Même si les employeurs ne sont nullement tenus d'embaucher les participants après la semaine de stage, un certain nombre d'entre eux se voient offrir des emplois permanents.

Au cours de la deuxième étape, les participants examinent des méthodes plus poussées de recherche d'emploi et la façon de se comporter lorsqu'ils subissent des entrevues; ceux qui désirent poursuivre leurs études ou leur formation peuvent recevoir au besoin de l'aide et des conseils.

Du point de vue des ressources humaines, le projet aide l'individu à s'aider lui-même. Il permet à la collectivité sociale. A mesure qu'ils acquièrent la confiance en soi et certaines aptitudes fondamentales, on voit s'épanouir chez eux un désir réel de travailler et d'être autonomes. Lorsqu'ils terminent le cours d'initiation aux aptitudes sociales, plus de la moitié des participants ont déjà été embauchés ou se sont inscrits à d'autres cours de formation.

Environ 600 personnes ont suivi le cours à ce jour et on estime que 50 p. 100 d'entre elles occupent toujours un emploi 15 mois après l'avoir terminé. Les femmes comptent pour 20 p. 100 des participants.

Voici quelques exemples des bienfaits concrets que l'on a pu tirer du cours. Un ancien stagiaire a trouvé sa vocation en tant que pasteur laïque tandis qu'un autre 20 ans, très timide et possédant seulement une onzième année, a terminé le cours et occupe le même emploi depuis un an. Un jeune de 19 ans, qui avait travaillé d'une façon très irrégulière et ne semblait avoir aucune aspiration professionnelle, a obtenu des crédits équivalents à douzième année après avoir suivi le cours. Une fois embauché, il a vite mérité une promotion et a maintenant des projets de carrière bien précis dans le domaine du travail social.

L'évaluation du cours effectuée par les participants eux-mêmes révèle qu'il leur a permis de mieux se connaître et de reprendre confiance en soi. Voici certaines des observations qu'ils ont formulées:

"Pour la première fois dans ma vie, j'ai confiance en moi."

"Ce cours m'a aidé à faire face à mes problèmes et à comprendre ce que je dois faire pour atteindre mes objectifs."

"Avant de suivre le cours", a noté un jeune homme, "j'acceptais sans mot dire lorsqu'un employeur éventuel refusait de m'embaucher. Maintenant, j'ai au moins le courage de demander pourquoi. J'avais l'impression de n'être bon à rien, mais je sais aujourd'hui que c'est faux."

Créer une entreprise de menuiserie répondant aux besoins des participants. Cette dernière fabrique actuellement des palettes de même que des meubles en bois.

#### Activités:

Sujets souffrant de troubles physiques, caractéristiques ou de difficultés d'adaptation sociale, qui ont des problèmes sur le plan professionnel.

#### Groupe visé:

Ce programme vise à ouvrir à Cornwall une entreprise de menuiserie. Offrir du travail qui soit une source de stimulation et permettre aux travailleurs d'acquiescer les compétences voulues et de se forger un comportement débouchant sur un travail rémunérateur; faire bénéficier les clients, qui en ont besoin, du conseil professionnel nécessaire pour les aider à surmonter les obstacles auxquels ils se heurtent sur le plan social ou à cause de leur comportement face au travail et formuler des appréciations et des évaluations sur chaque client présenté et chaque organisme directement concerné.

#### Objectifs:

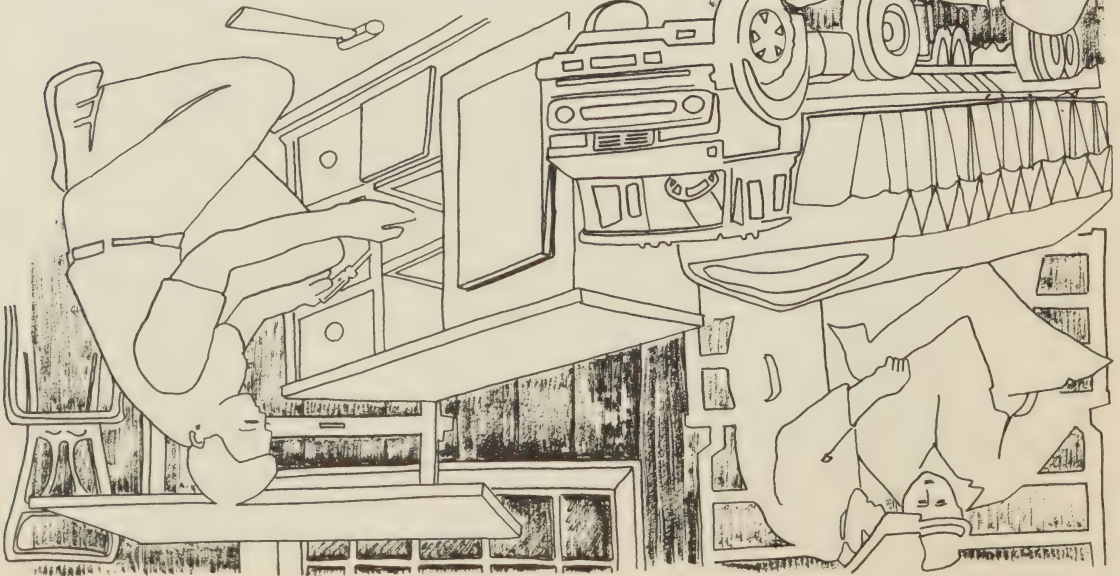
Contribution totale du PACLE:  
Autres revenus prévus:

Nombre de semaines-hommes 2,871  
\$443,628  
\$196,128 (Fin  
mai  
1977)

Nombre d'emplois: 18

Adresse du projet: Cornwall, Ontario

Titre du projet: SOURCE INDUSTRIES





## SOURCE INDUSTRIES

Les apparences sont parfois trompeuses. Si vous aviez l'occasion de vous promener dans les locaux de l'entreprise Source Industries à Cornwall, vous auriez certainement l'impression de vous trouver dans une entreprise normale. Vous pourriez y voir quelques employés fabriquants des palettes (suspensés en bois utilisés dans l'industrie), d'autres fabriquant du mobilier artisanal très soigné. Mais, en apprenant l'histoire de ces employés, vous auriez tôt fait de vous rendre compte qu'il ne s'agit pas d'une entreprise banale.

Ainsi, l'ouvrier qui dirige l'atelier a travaillé neuf ans dans un atelier subventionné par l'Etat avant de prendre ce poste. Son adjoint est un ancien alcoolique qui n'avait pas eu d'emploi fixe depuis sept ans. Il a désormais des relations vraiment remarquables avec ses collègues et sait être à la fois bon artisan et bon gestionnaire. Quant au contremaître, il avait été déclaré inapte au travail à cause de sa nervosité et a bénéficié pendant quatre ans d'une pension d'invalidité. Au début, il ne pouvait pas travailler plus de deux matinées par semaine. En six mois, il s'est, petit à petit, mis à travailler un peu plus et occupe désormais son poste à plein temps. Les autres travailleurs sont des détenus ayant des laissez-passer d'une journée, des personnes en liberté surveillée ou ayant souffert de troubles psychiatriques. Tous les employés à l'exception de deux personnes sont, d'une manière ou d'une autre, défavorisés.

Tout a commencé il y a trois ans lorsqu'un centre local de main-d'oeuvre du Canada a décidé de réunir un comité composé des mouvements sociaux de la collectivité qui décideraient alors de faire une demande de subvention au PACLE (Programme d'aide à la création locale d'emplois). La présidence du comité est assumée par des travailleurs sociaux ainsi que par des hommes d'affaires.

Ce programme emploie 19 salariés âgés de 19 à 55 ans qui y participent en moyenne, de six à huit mois. Sur les 30 participants qui ont déjà "fait leurs preuves", 85% subviennent désormais à leurs besoins. Toutefois, la formation professionnelle n'est pas le seul objectif de ce programme. Les salariés apprennent en effet à respecter les délais, à arriver à l'heure au travail, à lire des plans, à organiser un budget, etc. On leur enseigne les rudiments de la bonne tenue et, si au besoin, à lire ainsi qu'à écrire. Certains d'entre eux bénéficient du versement d'allocation de main-d'oeuvre au titre du Programme de formations préparatoire à l'emploi dont ils suivent les cours dans un collège communautaire.

Le chiffre d'affaires de cette entreprise s'est monté, pour les quatre premiers mois de 1977, à \$55,000, ce qui est bien supérieur aux prévisions établies. L'entreprise peut désormais assumer seule l'achat de ses matériaux, des biens d'équipement, et des frais comptables et juridiques. Mais, l'important dans cette expérience, ce n'est pas tant la réussite remportée sur le plan matériel que sur le plan humain. Des personnes qui pensaient ne pouvoir jamais être des membres à part entière de la société ont découvert qu'elles avaient quelque chose à offrir.

Différents postes sous contrat: quelques travaux à l'établi.

Activités:

Groupe visé: Jeunes ayant des troubles d'apprentissage.

Objectifs: Offrir à de jeunes travailleurs qui n'ont pas de travail ou qui, étant donné leur stade actuel de maturité, ne semblent pas aptes à en trouver ou à en conserver un, la possibilité d'acquérir une certaine expérience pratique.

Nombre d'emplois: 19

Nombre de semaines-hommes 4,026

Contribution totale du PACLE: \$432,868

Autres revenus prévus: \$ 24,569 (Fin mai 1977)

Adresse du projet: Port Robinson, petite ville d'une région à vocation rurale de l'Ontario

Titre du projet: EMPLOYMENT OPPORTUNITY PROGRAM N-TEC



N-TEC

Lorsque les responsables du mouvement qui avait pour vocation de former les personnes de la péninsule du Niagara souffrant de troubles émotionnels, physiques et mentaux et de leur trouver du travail, se rendirent compte qu'ils ne touchaient pas tout le monde voulu, ils s'adressèrent aux animateurs du Programme d'aide à la création locale d'emplois pour obtenir d'eux une subvention.

L'organisme en cause, le N-TEC (Mouvement pour la formation et l'emploi dans la région de Niagara) subventionné par le ministère des Services sociaux et communautaires de l'Ontario, ne pouvait prendre en charge que les personnes admises au régime d'indemnisation pour incapacité.

Les responsables de cet organisme se sont rendus compte que de nombreuses personnes ne remplissant pas les conditions requises pour l'admission aux services sociaux et communautaires n'en étaient pas moins inemployables aux conditions normales du marché du travail. Il s'agissait notamment d'handicapés physiques et mentaux, légers, de personnes ayant un faible niveau de scolarité, un comportement antisocial, de mauvaises habitudes de travail et un manque de compétences.

C'est à ces personnes que s'adressent les crédits accordés par le PACLE au N-TEC.

Dans le cadre de ce programme, les participants reparent et finissent des meubles, font des travaux de rembourrage, d'horticulture et d'entretien des parterres. Ils suivent, par ailleurs, dans des établissements scolaires, des cours de formation à la vie sociale.

Le projet a, pour l'instant, été couronné de succès puisque 23 des 44 participants au programme ont trouvé des emplois permanents, ce qui représente un pourcentage de réussite de 53%. À titre de comparaison, les autres programmes auxquels participent des personnes appartenant aux mêmes catégories ont des taux de réussite se situant entre 8 et 40%.

L'exemple type des personnes aidées par ce programme est un jeune homme dont les parents et le frère sont secourus par le bien-être, mais qui, ne voulant pas ressembler au reste de sa famille, a refusé d'accepter le même lot. N'ayant pas de compétences prises sur le marché du travail, il était condamné à l'inactivité.

Il souffrait, par ailleurs, d'une légère tendance à l'épilepsie, qui lui interdisait de passer un permis de conduire. Il avait toutefois une voiture ce qui lui avait valu d'être condamné pour conduite sans permis.

Après un certain nombre de séances avec le conseiller du projet, le jeune homme a accepté de vendre sa voiture et de cesser de conduire.

Il n'est désormais plus pris en charge par le PACLE et a trouvé un emploi permanent dans une entreprise de capitonnage de meubles où l'employeur se dit très satisfait de son travail.



Organisation de cours de couture, tricot, crochet et de création artistique qui apprendront aux participantes à confectionner des vêtements ainsi que des objets d'art originaux; des vêtements pour bébés, des jouets, des articles de sport, des babioles, etc.

Activités:

Mères soutiens de famille ayant de faibles revenus.

Groupe visé:

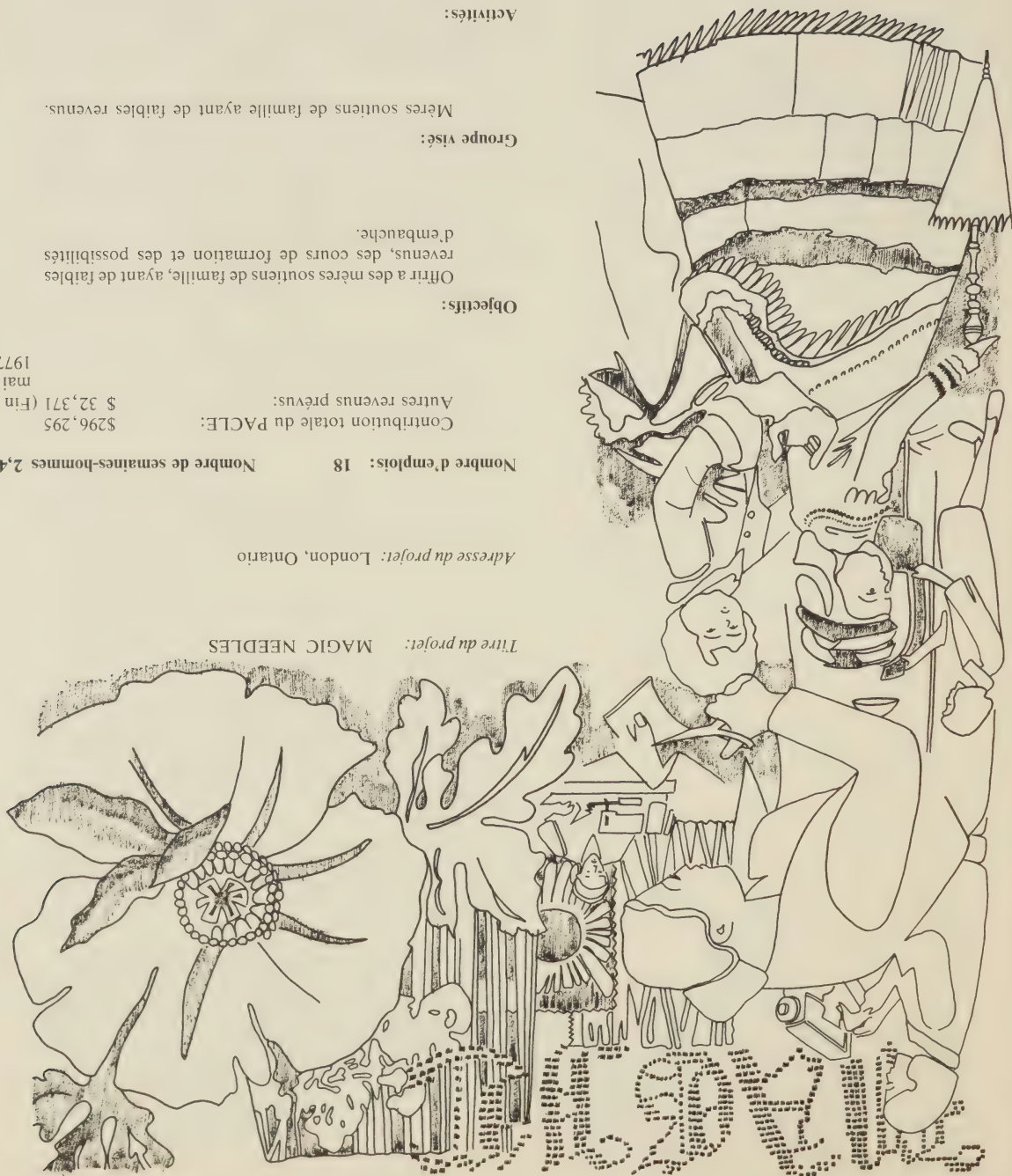
Offrir à des mères soutiens de famille, ayant de faibles revenus, des cours de formation et des possibilités d'embauche.

Objets:

Contribution totale du PACLE: \$296,295  
Autres revenus prévus: \$ 32,371 (Fin mai 1977)  
Nombre d'emplois: 18  
Nombre de semaines-hommes 2,453

Adresse du projet: London, Ontario

Titre du projet: MAGIC NEEDLES



Quand les produits d'une entreprise subventionnée par la PACLE (Programme d'aide à la création locale d'emplois) commencent à arriver sur le marché newyorkais, vous pouvez dire que l'initiative a porté ses fruits.

C'est ce qui se passe actuellement pour le programme Magic Needles à London.

Dans le cadre de ce programme, des femmes défavorisées, des habitantes de logements à loyer modéré, d'autres ayant peu de qualifications professionnelles, contectent des coussins de style contemporain ainsi que d'autres articles.

Après New York, c'est une chaîne de magasins de Montréal qui a passé une commande de \$400 000 pour la livraison d'articles fabriqués dans le cadre de ce programme. L'entreprise n'a pu s'engager à fournir que pour \$100 000 de marchandises.

Subventionnée depuis deux ans et demi par la PACLE, la société Magic Needles doit atteindre vers la fin de la quatrième année un budget de fonctionnement annuel se montant à \$300 000 et être capable de s'autofinancer.

Les femmes participant à ce projet suivent des cours de couture industrielle ainsi que des cours de formation générale, notamment sur le comportement social et l'hygiène.

Ce programme emploie désormais 18 femmes qui ont atteint leur pleine capacité de production. Deux des participantes au projet qui souffrent de déficiences physiques travaillent sur des machines adaptées à leurs besoins.

Les animateurs du projet étudient actuellement l'instauration d'un mode de participation aux bénéfices de l'entreprise qui permettrait au PACLE, une fois qu'il cessera de verser des subventions, de continuer à bénéficier des fonds investis.

Culture maraîchère et coupe de bois.

# Activités:

Personnes secourues de façon chronique par les services de bien-être ayant des problèmes personnels ou d'adaptation sociale.

## Groupe visé:

Créer, grâce à une entreprise commerciale rentable, des postes permanents.

## Objectifs:

Contribution totale du PACLE:  
Autres revenus prévus:

\$58,000  
\$ 5,035 (Fin

mai  
1977)

Nombre de semaines-hommes 267

Nombre d'emplois: 6-9

Adresse du projet: Plantagenet, région rurale défavorisée de la proche banlieue d'Ottawa

Titre du projet: LANGEVIN FRÈRES





Ceci est l'histoire de quatre frères dont trois mariés, Pères de douze enfants au total, vivant juste à l'entrée de Plantagenet, petite ville à proximité d'Ottawa. Ce récit, qui est une véritable histoire à succès, relate les transformations qu'a pu connaître une famille.

Les Langevin étaient la quatrième génération d'une famille traditionnelle, secourue par le bien-être qui vivait dans des maisons faites de planches mal équarries et de papier goudronné. Les frères Langevin n'avaient jamais rien fait d'autre que la cueillette des pommes de terre aux beaux jours. Lorsqu'ils se présentaient à la banque pour encaisser leur chèque, il fallait que deux employés soient présents pour authentifier leur "X". Certains avaient bien appris à conduire un camion, mais n'avaient jamais pu décrocher leur permis parce qu'incapables de lire les panneaux de signalisation. L'égale de la ville voisine, ils n'y allaient pas davantage, ayant le sentiment d'être des parias.

Maintenant, les Langevin possèdent leur propre entreprise et vivent dans des maisons modernes. Ils ne sont plus secourus par le bien-être, ce qui permet à la province d'économiser environ \$16 000 par an et se passent désormais des services de la Société de l'aide à l'enfance.

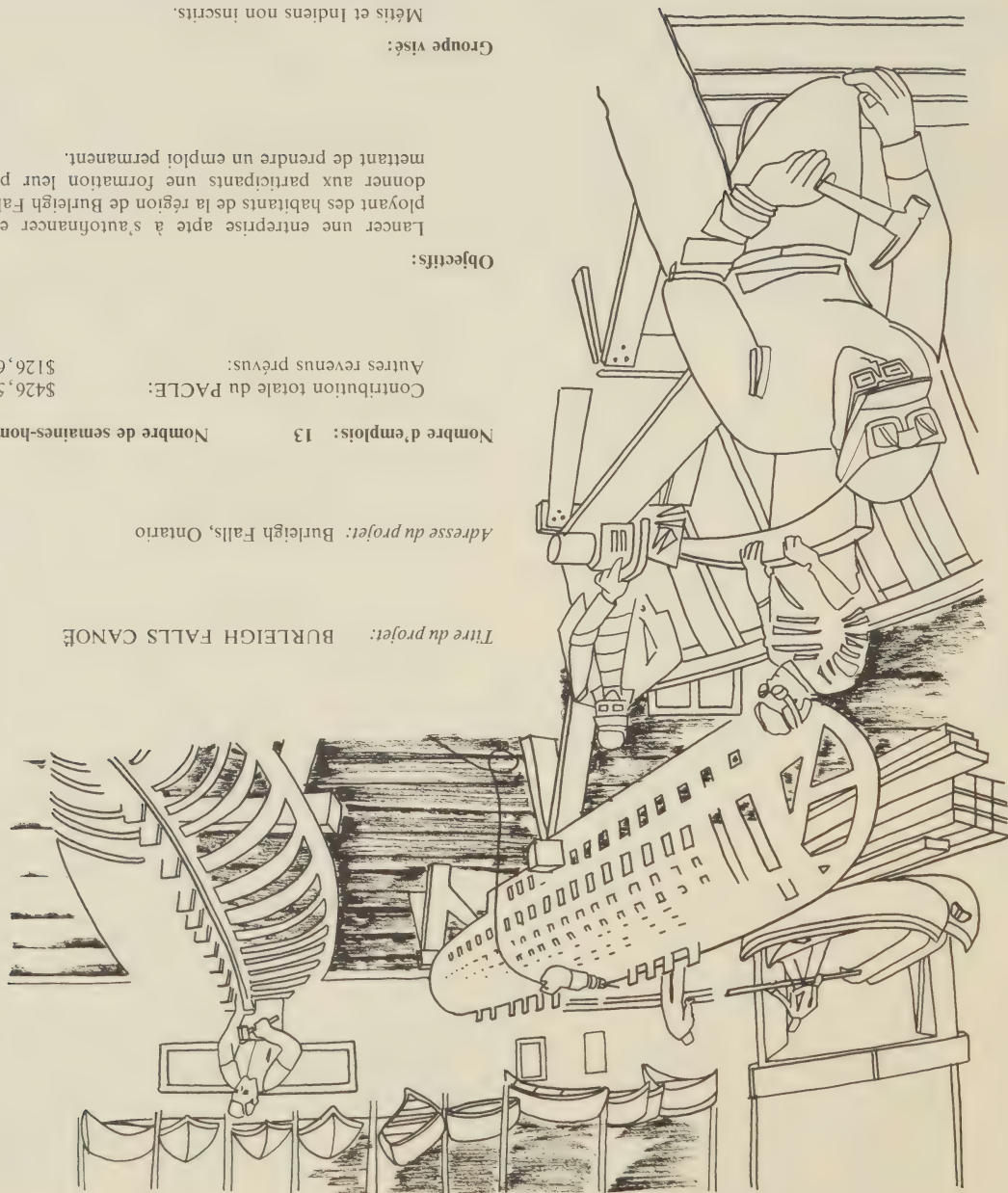
La subvention du PACLE (Programme d'aide à la création locale d'emplois) accordée aux frères pour lancer une entreprise de culture maraîchère devait leur ouvrir la porte de la réussite. Cette subvention couvre le montant des salaires d'un jardinier expérimenté qui se charge de les former, de leurs propres salaires ainsi que de ceux des autres travailleurs.

Dès les beaux jours, dix autres habitants de cette bourgade, toutes secourues par le bien-être, trouvent de l'emploi. En hiver, nos quatre frères s'occupent de l'entretien des 50 acres de terrain qui, au départ, leur avaient été loués aux termes d'un programme du gouvernement de l'Ontario et qui leur appartenait désormais en propre. Depuis le lancement de ce programme en 1975, ils ont, à côté de l'acquisition de ce terrain, construit cinq serres. Ils réinvestissent immédiatement dans leur entreprise tous les bénéfices réalisés.

Les frères assistent également à des classes spéciales d'un collège communautaire d'Ottawa où on leur enseigne le rudiment de la lecture et de l'écriture. Deux d'entre eux peuvent désormais apposer fièrement leur signature en bas des chèques qu'ils vont encaisser à la banque. L'épouse de l'un des maris, qui participe également à cette affaire, apprend à tenir les livres.

Un professeur de sociologie de l'Université de Manchester a été tellement impressionné par l'expérience des Langevin qu'il veut les filmer pour son cours. Ce qui l'a le plus surpris, c'est la motivation qui les anime désormais une vie de relative oisiveté. Ils travaillent de huit à dix heures par jour et prennent rarement des congés.

Enfin, le fait le plus intéressant de ce programme est qu'il encourage les familles à s'intégrer à la société. Coopropriétaires d'une entreprise, les Langevin ont retrouvé leur amour-propre et n'ont plus le sentiment d'être exclus.



*Titre du projet:* BURLLEIGH FALLS CANOE

*Adresse du projet:* Burlleigh Falls, Ontario

Nombre d'emplois: 13  
 Contribution totale du PACLE: \$426,578  
 Autres revenus prévus: \$126,627  
 Nombre de semaines-hommes 1,930

**Objectifs:**

Lancer une entreprise apte à s'autofinancer employant des habitants de la région de Burlleigh Falls; donner aux participants une formation leur permettant de prendre un emploi permanent.

**Groupe visé:**

Métis et Indiens non inscrits.

**Activités:**

Se spécialiser, après consultation d'experts-conseils en recherche, dans la fabrication de produits qui demandent beaucoup de main-d'oeuvre, peu d'investissement et soient faciles à commercialiser.

Il y a quelques années encore, le taux de chômage à Burleigh Falls, petite bourgade de Métis et d'Indiens située au nord de Peterborough, était voisin de 100%. Tout ce que les habitants pouvaient espérer, c'était de servir occasionnellement de guide pendant la belle saison et de vivre pendant l'hiver sur le bien-être. L'optimisme n'était pas de mise.

Si vous vous rendez aujourd'hui à Burleigh Falls, vous y trouverez un certain nombre de maisons modernes, un centre communautaire érigé par les citoyens de la ville ainsi qu'un magasin qui fait office de coopérative de vêtements. Vous vous rendez compte également de l'animation créée par le programme des jeunes et que le taux de criminalité est tombé à un niveau très faible.

À quoi doit-on cette métamorphose? La réponse à cette question n'est pas difficile à trouver: il y a trois ans, l'association locale des Métis et Indiens non inscrits a bénéficié d'une subvention du PACLE (Programme d'aide à la création locale d'emplois) en faveur d'un projet destiné à faire revivre l'art séculaire de la confection des canots indiens.

Treize hommes et femmes de tout âge, ayant peu d'années de scolarité à leur actif et peu ou prou d'expérience professionnelle, se mirent alors à construire des canots à armature en cèdre. Chaque canot, qui était soigneusement monté à la main, demandait environ 70 heures de travail. Leur qualité leur a valu de remporter de nombreux prix aux salons nautiques des États-Unis et du Canada où ils ont été exposés.

Les habitants de Burleigh Falls se sont ensuite tournés vers la fabrication de bateaux en fibre de verre à armature de bois naturel parce que les modèles traditionnels étaient trop coûteux. Ils fabriquent également des pascanots, ainsi que des remorques servant au transport des

Au début, les organisateurs du programme ont embauché, comble de l'ironie, un salarié de plus pour, pensaient-ils, remplacer les nombreux absents. Or, les salariés sont montés très heureux d'apprendre et tellement enthousiastes que les responsables du projet ont dû demander des fonds supplémentaires pour la création d'un autre poste.

On se contente pas d'apprendre aux participants à fabriquer des canots. Ainsi, certains, forts de leur expérience, sont allés s'embaucher comme menuisiers dans des bourgades voisines.

Quand on fait le bilan des avantages apportés par ce projet du PACLE il ne faut pas oublier les facteurs qui ne sont pas quantifiables. Qui pourra en effet dire la valeur d'un amour-propre retrouvé ou de l'épanouissement d'un être?



Fabrication et commercialisation de meubles et autres articles en bois.

Activités:

Alcooliques.

Groupe visé:

Offrir aux alcooliques des quartiers pauvres des emplois intéressants et rémunérateurs qui leur permettent d'assurer leur propre existence et créer une entreprise financièrement autonome.

Objectifs:

\$638,889  
\$117,733

Contribution totale du PACLE:

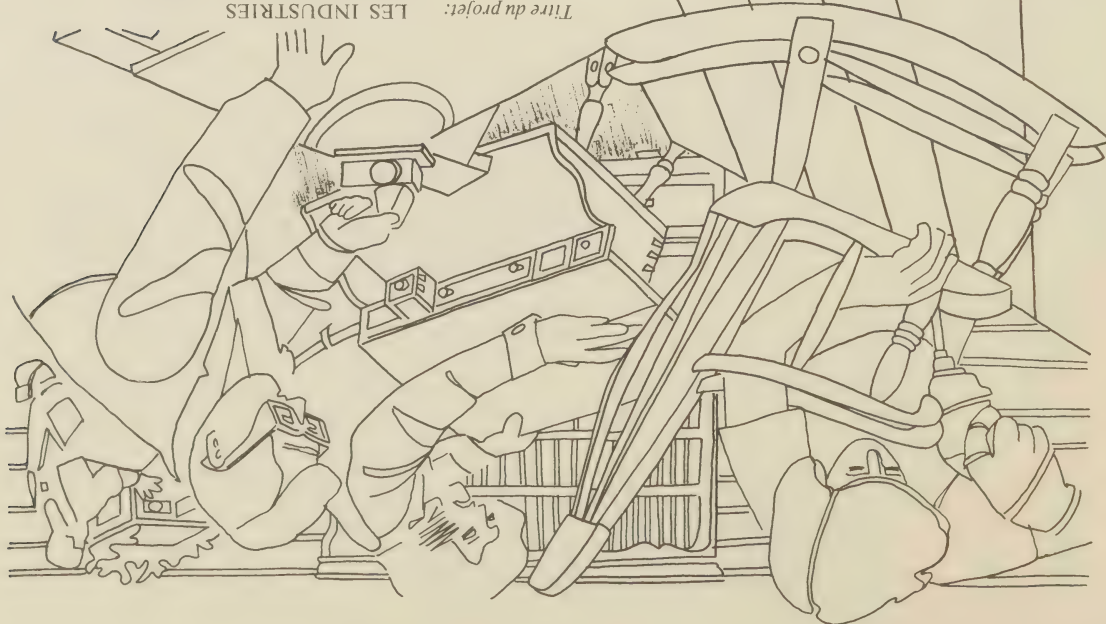
Autres revenus prévus:

Nombre d'emplois: 19  
Nombre de semaines-hommes 2,192

Adresse du projet: Nord-est de l'Ontario

LES INDUSTRIES  
BONNE ENTENTE LTÉE

Titre du projet:



L'expérience de Bonne Entente est un exemple de ce qui peut être entrepris grâce aux fonds du programme d'aide à la création locale d'emplois.

L'un des participants du programme vivait, au début de l'expérience, séparé de sa femme et de sa famille. Il rentre désormais à la maison toutes les fins de semaine et espère bientôt que sa situation financière lui permettra de refonder son foyer.

Le Programme Bonne Entente auquel participent des alcooliques de la région de Cochrane en Ontario a permis d'ouvrir une fabrique de meubles en pin qui devrait pouvoir se passer des crédits du PACLE d'ici la fin de 1977.

Un autre des participants s'est marié depuis le début du programme et a acheté une maison. "Avant de venir ici, j'étais ivre toute la journée et pas une femme ne daignait me regarder."

L'entreprise Bonne Entente, qui était un franc succès du point de vue de la réadaptation des alcooliques, est en passe de devenir une entreprise financière prospère.

Selon un rapport d'étude établi par un spécialiste, la somme investie par les responsables du PACLE pour le lancement du projet aura été remboursée en totalité en cinq ans par les impôts que seront appelés à verser les 40 salariés de l'usine, qui, en l'absence d'une telle formule, auraient été réduits à l'inactivité, et par les impôts que paiera la société créée grâce aux fonds du PACLE.

Bonne Entente a vu le jour lorsqu'un certain nombre d'églises de Cochrane se sont regroupées pour acquérir une ancienne école dans laquelle elles entendaient ouvrir un centre d'accueil pour alcooliques sous le nom de Maison de retour. Les organisateurs de ce programme se sont alors rendus compte que leur centre de désintoxication ne connaîtrait tout le succès voulu que s'ils trouvaient moyen d'occuper les alcooliques en traitement.

L'idée d'ouvrir une fabrique de meubles en pin leur est venue d'une expérience similaire tentée par The Addiction Research Foundation d'Elora, en Ontario.

Peu de temps après, les organisateurs se rendirent compte que si l'expérience Bonne Entente avait les résultats escomptés du strict point de vue de la réadaptation des alcooliques, il n'en était pas de même de la qualité des meubles fabriqués.

On fit alors appel, pour résoudre ce problème, aux services d'un expert-conseil qualifié dans le domaine de la fabrication des meubles. Cet expert-conseil constata que cette entreprise, qui disposait par ailleurs de tous les éléments nécessaires pour devenir une fabrique de meubles prospère, avait un sérieux besoin de réorganisation. Ce qui faisait le plus défaut, c'était le personnel qualifié et plus spécialement un ébéniste qui aurait pu assurer la formation et l'encadrement des autres salariés.

Depuis qu'un ébéniste a été embauché et que l'on s'est employé à revoir complètement l'aménagement des locaux de production, la société a fait des progrès considérables et on prévoit même qu'elle atteindra le seuil de rentabilité en juin, 1978.

Les organisateurs du programme n'ont pas perdu de vue l'idée première de leur entreprise.

C'est ainsi que tous les pensionnaires de Maison de retour travaillant pour le compte de Bonne Entente, à l'exception de deux handicapés qui perçoivent une pension de l'État, acquièrent peu à peu leur autonomie financière. Toujours pour satisfaire les visées du Programme, il est prévu d'embaucher d'autres travailleurs de la région de Cochrane où sévit un chômage important.

# RÉVALORISATION DES MÉTIERS DE LA PÊCHERIE

*Titre du projet:*

*Adresse du projet:* Les Méchins, Cîr. Matane, Québec.

Nombre d'emplois: 18  
 Nombre de semaines hommes 1,368  
 Contribution total du P.A.C.L.E. \$174,927  
 Autres Revenus Prévus \$ 44,467

## Objectifs:

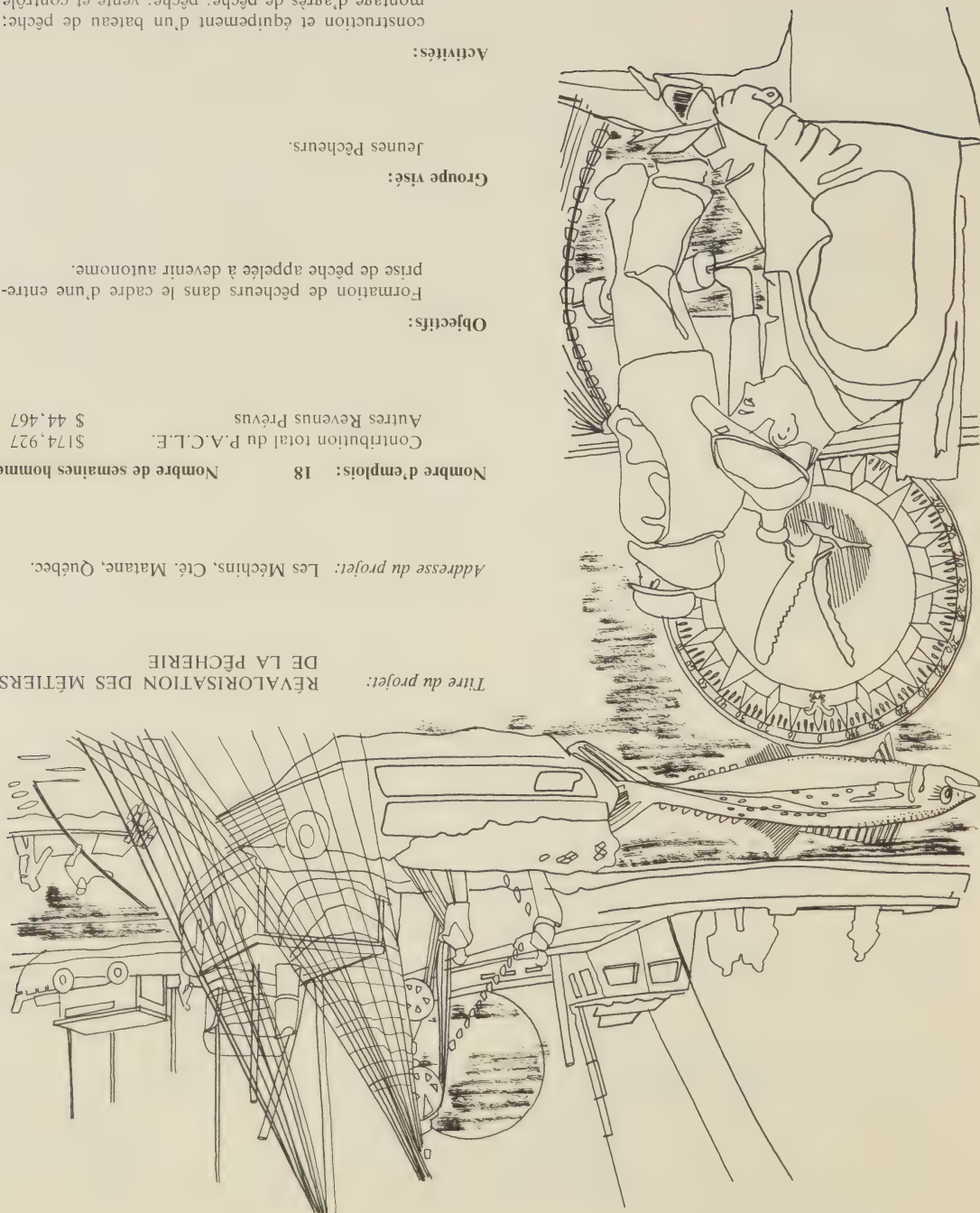
Formation de pêcheurs dans le cadre d'une entre-  
 prise de pêche appelée à devenir autonome.

## Groupe visé:

Jeunes Pêcheurs.

## Activités:

construction et équipement d'un bateau de pêche;  
 montage d'agres de pêche; pêche; vente et contrôle  
 de la vente du poisson; cours de formation pour les  
 participants; description des tâches et pouvoir du  
 gérant et de la secrétaire par le conseil d'adminis-  
 tration.





Faisant suite à un travail d'animation et de regroupement des pêcheurs effectué par la Compagnie des Jeunes Canadiens aux Méc'hins (Gaspésie), le programme P.A.C.L.E. s'engageait en juillet 1974, par le biais d'un projet de type formation intitulé "Revalorisation des métiers de la pêche", à concrétiser dans une structure permanente le travail déjà amorcé.

L'originalité du projet résidait dans l'idée d'effectuer une opération d'ensemble comprenant la mise sur pied d'une poissonnerie qui assurerait la distribution du poisson, regrouperait les pêcheurs dans une action coopérative et assurerait la formation d'apprentis-pêcheurs en leur faisant faire un stage complet: construction de bateaux, pêche, préparation du poisson, etc. . . .

Outre l'originalité liée à la nature même du projet, ce dernier aura permis à P.A.C.L.E. d'expérimenter un projet de type formation en *milieu rural*. La réussite de l'expérience donne lieu actuellement à de nouvelles ap- proches, permettant de concevoir des projets de ce type en milieu rural alors qu'ils ne l'étaient auparavant qu'en seuls *milieux urbains* pratiquement. La simple logique des choses, en effet, voulait et veut encore qu'un projet visant à réadapter des personnes au milieu de travail se déroule là où existe un tel milieu de travail. L'expérience des Méc'hins permet de penser qu'en l'absence d'un marché actuel du travail, il est possible d'en créer un.

Parmi les réalisations importantes du projet, mentionnons que la Poissonnerie Les Méc'hins Inc. s'est dotée d'une flotte de 6 bateaux de pêche, d'un comptoir de distribu- tion ainsi que de 20 apprentis qui pouront à la fin du projet embrasser le métier de pêcheur.

Au delà de toutes ces considérations, il n'en demeure pas moins que l'expérience des Méc'hins est avant tout une expérience humaine et communautaire, "humaine" dans le sens où ce projet permettra la création de 20 emplois, "communautaire" dans le sens où il permettra la relance d'une activité qui était en voie de disparition.

Travail en atelier, menuiserie et la symphonie;  
sessions d'information, planning familial, médecine  
préventive, endettement, hygiène, syndicalisme, etc.;  
dynamique de recherche d'emploi; Entrevues indivi-  
duelles (case work); follow-up.

Jeunes présentant des problèmes de comportement.

Objectifs:  
Projet de type formation.  
Revalorisation des individus par la participation à  
un bloc d'activités intégrées sous divers niveaux.  
L'objectif à atteindre pour chacun des participants  
est l'intégration au marché du travail normal.

Nombre d'emplois: 18  
Contribution total du P.A.C.L.E. \$619,506  
Autres Revenus Prévus -0-

Adresse du projet: Centre urbain industriel—Métropole du  
Canada—Sud Montréal.

Titre du projet:  
PROJET TRAVAIL  
(CARREFOUR RELANCE)



Il arrive souvent que si l'expérience s'avère positive pour lui et pour l'employeur, il soit engagé par la suite de façon permanente. Si tel n'est pas le cas, il revient au projet pour une autre recherche active d'emploi. Dépendant de l'expérience acquise en stage et de l'évaluation qui en est faite tant par lui que par l'employeur et le personnel-cadre du projet, une forme de support personnalisé est définie suivant les difficultés rencontrées.

Enfin, ajoutons que les responsables sont conscients que l'individu qui n'est pas suffisamment "équippé" pour affronter seul le marché du travail ne l'est pas plus pour augmenter sa qualité de vie en général et que l'un ne va pas sans l'autre pour chacun des participants au projet. Durant le stage au projet, ceux-ci participent donc à des activités complémentaires telles sessions d'information sur différents sujets ("planning" familial, aide juridique, syndicalisme, système métrique, alimentation, etc. . . ), et conditionnement physique lié à la médecine préventive.

En trois ans, 183 participants ont fréquenté le projet. Une évaluation par une firme extérieure a permis d'établir que 86,7% se disent très satisfaits de leur situation en juin 1976 alors que 72,4% sont maintenant soit en emploi soit aux études et ce, indépendamment de l'année de fréquentation du projet (1973/74/75/76). Par ailleurs, il fut intéressant de constater que le projet a eu un impact à long terme sur certains individus: par exemple, si on considère les participants de 1973/74, au moment de leur départ du projet, 30,8% étaient en emploi et aucun aux études, alors qu'en juin 1976, 64,7% étaient en emploi et 23,5% aux études ou en formation.

Ces quelques chiffres donnent une idée des résultats obtenus par ce projet. . . peut-être est-ce une des raisons pour lesquelles Carrefour Relance est si souvent cité en exemple de projet formation.

Carrefour Relance est un projet formation qui constitue, pour les individus qui le fréquentent, une période de transition entre une situation de non-employabilité et l'accès au marché du travail déjà existant ou à une formation plus spécifique (académique ou professionnelle). Les participants sont jeunes, la moyenne d'âge étant de 28 ans, et rencontrent des difficultés à intégrer le marché du travail pour différentes raisons: période de chômage prolongée en raison d'un séjour en institution ou de problèmes socio-émotifs, instabilité en emploi due à des problèmes personnels, première expérience de travail sans formation spécifique, etc. . .

Le participant fréquente le projet pendant environ trois mois.

Au moment de la sélection, on a un peu cerné ses difficultés personnelles par rapport au monde du travail et à l'emploi. Comme il a perdu ou n'a jamais acquis d'habitudes de travail telles ponctualité, assiduité, relations avec des pairs et des supérieurs, etc. . . , durant les trois premières semaines, il est intégré à un atelier de production. Pour lui, c'est l'occasion de reprendre ou d'acquiescer des habitudes fondamentales de travail; pour le personnel-cadre du projet, c'est un temps d'observation, l'occasion d'identifier, en situation, les problèmes de fonctionnement de l'individu.

Des la quatrième semaine, le participant est sensibilisé à la recherche d'emploi et graduellement cette activité prend de plus en plus de son temps au projet grâce à un programme très structuré de recherche d'emploi.

Parallèlement, il rencontre régulièrement un membre de l'équipe-cadre qui le connaît suffisamment alors pour préciser avec lui ses intérêts professionnels, l'aider à identifier ses difficultés personnelles, travailler avec des professionnels si les problèmes le requièrent.

Vers la neuvième semaine, le participant a précisé ses intérêts pour un travail spécifique. Il importe pour lui de vérifier si la réalité est conforme à l'image qu'il s'en fait et s'il aimera effectivement ce genre de travail. Grâce aux techniques de recherche d'emploi acquises et le support d'une personne-cadre dont c'est le rôle, il se trouve lui-même un endroit de stage pour une période de deux semaines.



Exploitation d'une usine de recyclage qui traite des déchets solides comme le carton et le verre; exploitation d'ateliers où sont fabriqués des alternateurs; programme d'initiation à la vie pratique.

#### Activités:

Les déficients mentaux.

#### Groupe visé:

Offrir une formation professionnelle utile à des adultes déficients mentaux et des conditions de travail dans lesquelles des personnes handicapées dans le monde normal du travail peuvent réussir tant sur le plan personnel que social.

#### Objectifs:

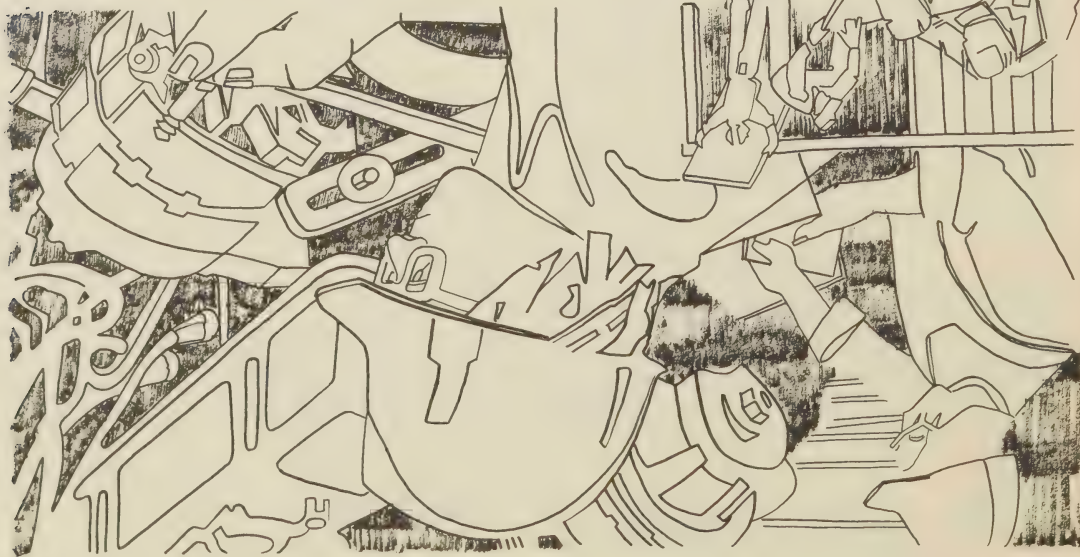
Contribution totale du PACLE:  
Autres revenus prévus:

\$661, 733  
\$208, 750

Nombre d'emplois: 25      Nombre de semaines-hommes 5,249

Adresse du projet: Ville de Moncton (Nouveau-Brunswick)

Titre du projet: NATURAL RECOVERY SYSTEMS



Un grand nombre d'employeurs de Moncton et de ses environs se sont déclarés satisfaits du service rendu et certains ont embauché des travailleurs par la suite. Toute en consacrant une grande partie de ses énergies au fonds de main-d'œuvre, la société a monté une entreprise de recyclage du verre dans la communauté avoisinante de Riverview. L'opération n'est pas entièrement viable, mais le système de collecte et de traitement du verre ainsi que les campagnes d'information continuent à être une des activités principales de Natural Recovery Systems.

Une troisième façon de diversifier ses opérations a été d'embaucher un directeur commercial, dont la principale fonction est de trouver d'autres activités. En d'autres termes, la N.R.S. étudie constamment la possibilité d'entreprendre de nouvelles activités industrielles, autres que le simple "recyclage".

L'une des entreprises les plus diversifiées de la N.R.S. toutefois est le contrat passé avec une importante entreprise qui récupère les pièces usagées d'automobile. La N.R.S. recommande des alternatifs de plusieurs modèles de voitures américaines et les revend. Il a fallu assurer une formation intensive des travailleurs pour qu'ils puissent utiliser des machines tels que les tours, les perceuses verticales et les presses hydrauliques, mais l'opération est viable grâce à l'enthousiasme des travailleurs.

L'élément le plus satisfaisant du programme reste toutefois l'initiation à la vie pratique qui fait partie intégrante des activités de la société. Chaque employé est considéré comme un adulte. On lui apprend que sa journée de travail vaut celle de n'importe quel travailleur. On lui enseigne également des notions de finance, comment traiter avec une banque et établir un budget. La formation donnée a porté ses fruits puisque plusieurs employés se sont "émancipés" et ont quitté la résidence pour s'installer dans des appartements indépendants, et utilisent maintenant les transports en commun pour se rendre à leur travail. Un employé prend même des leçons de conduite et a la ferme intention d'acheter une voiture.

Ces manifestations d'indépendance démontrent bien que ces personnes avaient des possibilités insoupçonnées. La N.R.S. continue à former des projets. L'un de ceux qui sont à l'étude est une offre sur un contrat de fabrication ou d'assemblage de moteurs d'induction avec entraînement auxiliaire en court-circuit. Ces moteurs sont utilisés pour des ustensiles comme les ouvre-boîtes, les sèche-cheveux, les ventilateurs, les aiguiseurs, etc.

La Natural Recovery Systems Inc. travaille également en étroite collaboration avec le ministère de l'Industrie et du Commerce. C'est une entreprise dynamique à laquelle aucune tâche ne semble trop difficile, car les résultats en valent la peine.

Il est considéré comme un plaisir.

Dans le cas de Natural Recovery Systems Incorporated, l'organisation sans but lucratif, la Natural Recovery Systems s'est fixée comme objectif principal de fournir une formation professionnelle réaliste aux handicapés, dans ce cas les déficients mentaux. En leur permettant d'acquérir une bonne formation professionnelle dans un milieu de travail réel, la N.R.S. a ouvert aux handicapés une porte nouvelle sur le monde. Elle les a sortis d'un environnement protégé en plongés dans le monde quotidien du travail.

Fondée en 1973 par la branche provinciale de l'Association canadienne pour la santé mentale, la société a connu des débuts difficiles, mais elle pouvait se fonder sur de réels espoirs. C'est à ce moment là que le gouvernement, par l'entremise du Programme d'aide à la création locale d'emplois (PACLE), a fourni l'élément qui manquait à l'entreprise pour offrir des emplois utiles et satisfaisants à un groupe de personnes défavorisées qui avaient été négligées jusqu'ici.

À ce jour, la N.R.S. est sans doute la seule société constituée au Canada pour assurer une formation professionnelle intéressante à la catégorie de clients de la Main-d'œuvre du niveau III, dont la majorité sont des déficients mentaux. Elle démontre la viabilité d'un programme de formation professionnelle s'adressant à un groupe de notre société auquel on a fermé le marché du travail ou qui a été catalogué d'office par la collectivité comme des ratés.

Dès l'origine, Natural Recovery Systems a eu la solide réputation du meilleur programme financé par le PACLE au Canada. La société constitue une expérience unique de travail avec des déficients mentaux, ce qui lui a valu une réputation nationale et internationale.

Le facteur déterminant de sa croissance a sans doute été que le marché d'écoulement du principal produit de la N.R.S., le carton ondulé, avait presque entièrement disparu par suite d'un relâchement du marché des pâtes et papiers. Pour parer le coup, la société a diversifié ses opérations, amélioré le programme de formation et les services sociaux et recherché d'autres contrats.

Une façon de diversifier ses opérations a été de créer un "fonds de main-d'œuvre" dans lequel peut puiser n'importe quelle entreprise de Moncton et de ses environs si elle a besoin d'une main-d'œuvre non qualifiée. Il suffit de faire la demande une heure à l'avance. Ce fonds de main-d'œuvre sert trois objectifs: assurer un revenu dont la société qui est une organisation sans but lucratif, a besoin; initier ses travailleurs à une grande variété de conditions de travail qui leur permet de compléter leur formation; démontrer aux employeurs qui envisageraient éventuellement d'embaucher à plein temps du personnel de la N.R.S. que ces travailleurs sont capables.

Fabrication de meubles faits sur mesure, tels que les placards de cuisine ou de salle de bain et les bibliothèques.

Activités :

Les défavorisés de la ville.

Groupe visé :

2. Création d'une menuiserie viable à Glace Bay.

1. Autonomie des travailleurs.

Objectifs :

Contribution totale du PACLE :

\$298,352

Autres revenus prévus :

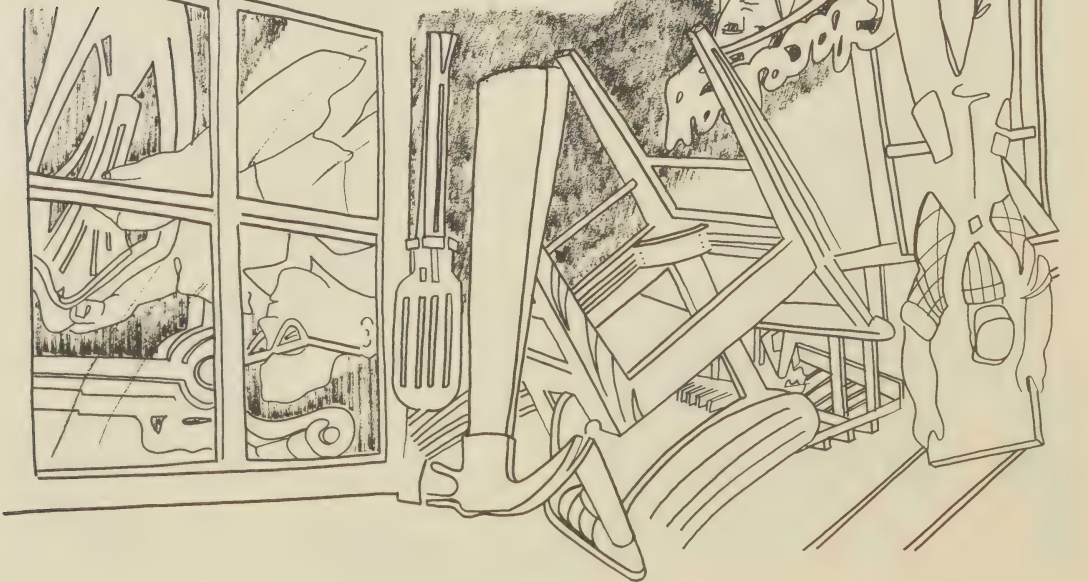
\$ 79,961

Nombre d'emplois : 11

Nombre de semaines-hommes 1,669

Adresse du projet : Glace Bay (Nouvelle-Ecosse)

Titre du projet : WELL WOODWORKERS





## WELL WOODWORKERS

L'entreprise Well Woodworkers est une petite lieur d'esport dans un océan de marasme économique. Il n'y a pas grand travail dans la région industrielle du Cap-Breton ces jours-ci et s'il y en a, bien trop souvent il est lié au secteur public.

Six personnes travaillent maintenant à plein temps, et fabriquent des placards et des meubles en bois.

D'après Fred Halesworth, directeur de la Well Woodworkers, il y a environ 35% du chômage parmi les 30,000 habitants de Glace Bay.

On espère doubler la main-d'oeuvre cet été. Les placards finis seront sans doute expédiés à Terre-Neuve et une pénétration du marché de l'industrie locale du logement pourrait rendre l'entreprise viable pendant de nombreuses années.

"Le PACLE nous a permis de démarrer, mais maintenant nous fonctionnons par nos propres moyens, dit M. Halesworth. La période de financement dans le cadre du PACLE vient de s'achever."

La plupart des produits fabriqués par la coopérative devaient être importés auparavant. On se méfie des gens venus de l'extérieur pour se faire de l'argent et qui repartent aussitôt. Ce programme est si étroitement lié à la collectivité que, s'il réussit, le mérite en reviendra

entièrement à cette dernière.

Après plusieurs années difficiles, les choses ont l'air de vouloir s'arranger et les commentaires sur l'avvenir de l'entreprise sont de plus en plus optimistes.

"Nous travaillons dans une région où l'économie est déplorable même en période faste. Il y a trop de gens et pas assez d'emplois, dit M. Halesworth. D'avoir pu monter cette entreprise, nous a donné un immense sentiment de réussite.

"Notre réalisation n'est pas seulement matérielle. Le fait qu'un seul des 14 travailleurs qui ont monté l'entreprise nous ait quitté, en dit long sur l'aspect social du programme.

"Un autre aspect important est le fait que les travailleurs se sentent personnellement responsables de leur emploi et du matériel. Comme nous sommes une coopérative, nous participons tous à la prise de décision et nous partagerons tous les profits réalisés.

"Cela n'a pas été facile, et nous savons que cela ne le sera pas", dit-il.

Création d'un petit chantier naval viable.

#### Activités:

La population active de Little Dover et de Canso dans le comté de Guysborough, géographiquement désavantagée.

#### Groupe visé:

Etablir une industrie permanente à Little Dover qui donnera des emplois aux habitants et permettra d'assurer leur formation.

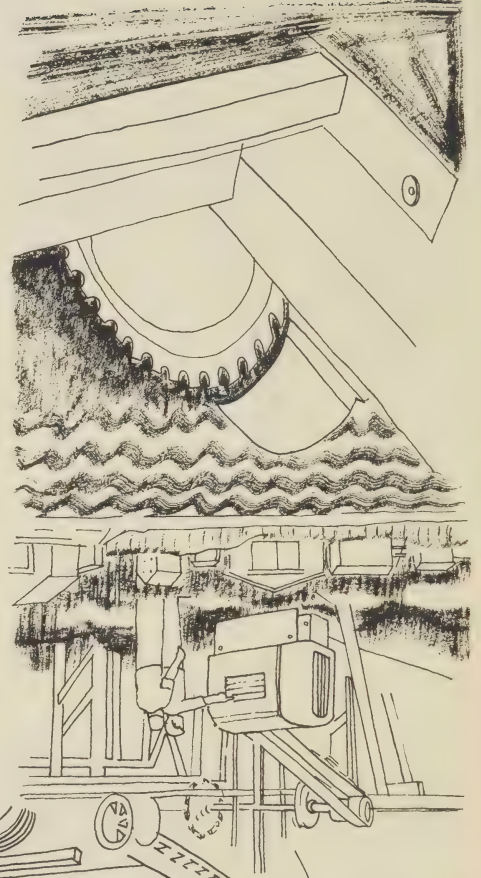
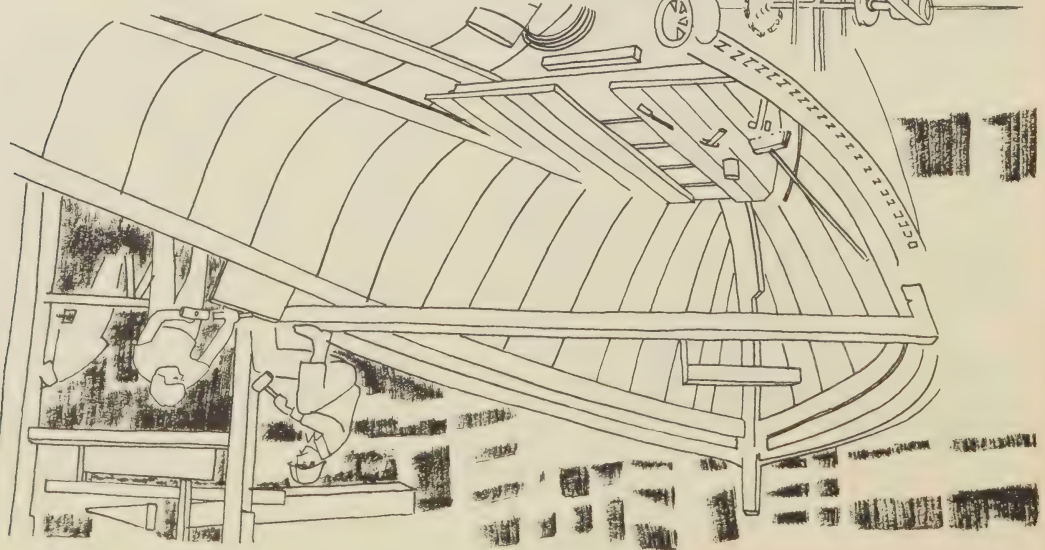
#### Objectifs:

Contribution totale du PACLE: \$263,268  
Autres revenus prévus: \$951,474

Nombre d'emplois: 9      Nombre de semaines-hommes 1,444

Adresse du projet: Une petite collectivité rurale de Nouvelle-Ecosse, en marge des courants sociaux et économiques.

Titre du projet: LITTLE DOVER BOAT BUILDING



Dans un village de pêcheurs de 600 habitants, situé sur la côte ouest de la Nouvelle-Écosse, une petite entreprise

Il y a trois années, le projet n'était qu'une vague idée. Plusieurs habitants de la région savaient construire des bateaux, mais n'avaient pas d'expérience professionnelle reconnue pour pouvoir décrocher un emploi dans l'une quelconque des entreprises de construction navale.

La coopérative Blue Ribbon s'est mise en rapport avec les agents du PACLE et c'est ainsi que le chantier naval de Little Dover a vu le jour.

La cale de lancement est pratiquement achevée, la scierie est sur le point d'ouvrir et les plans de construction d'un quai sont actuellement à l'étude.

A l'origine, on prévoyait construire environ une demi-douzaine de bateaux de pêche par an. Maintenant, on y construit d'autres sortes de bateaux pour mieux répartir le travail sur l'ensemble de l'année.

Les revenus supplémentaires qu'apporte la construction de doris et de yachts et l'exploitation de la scierie, assureront la stabilité financière de l'entreprise toute l'année.

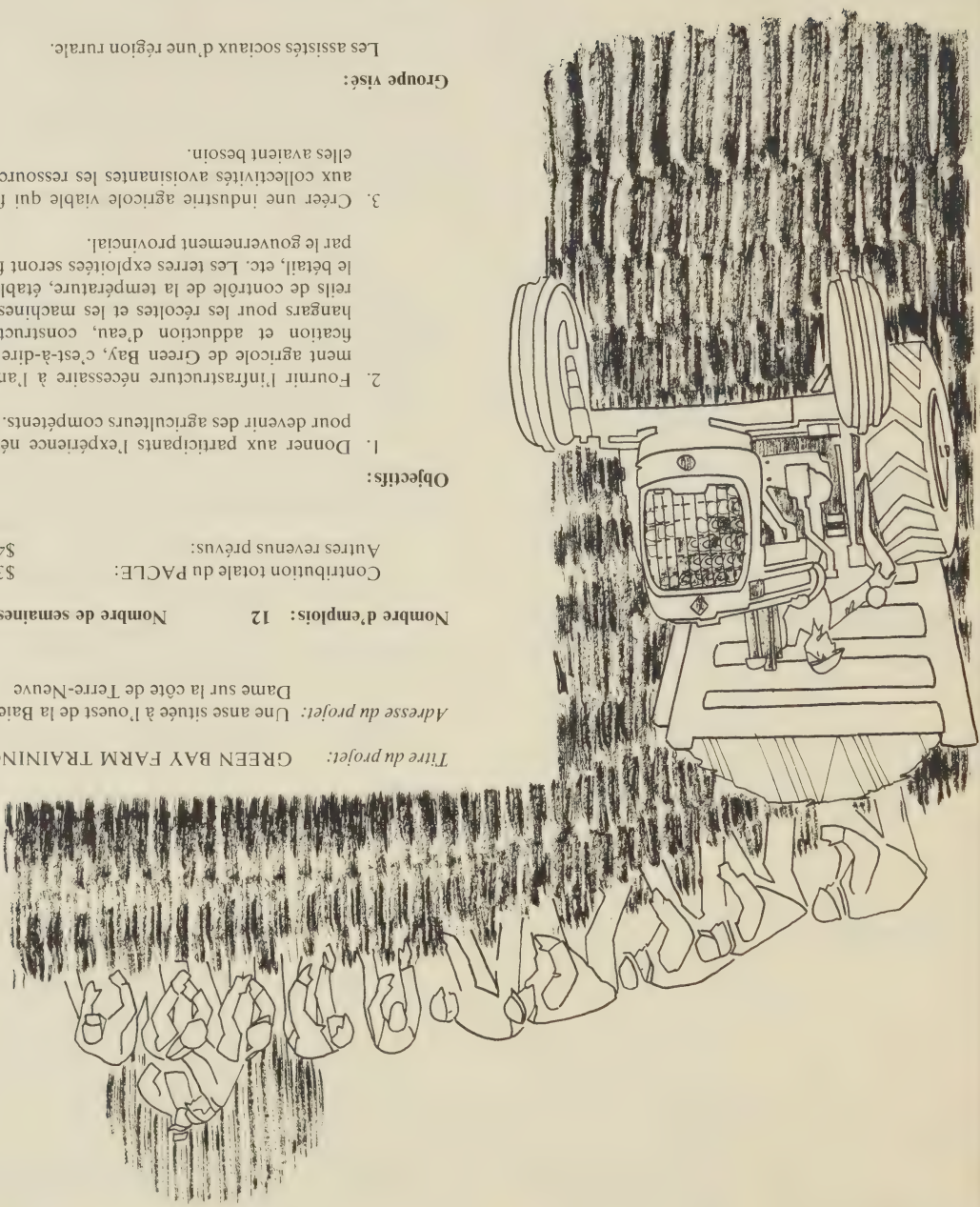
John Lilly, directeur du programme, voit l'aventure de l'entreprise d'un oeil optimiste.

"L'entreprise n'aurait jamais pu démarrer sans l'aide du PACLE, mais maintenant je suis fier de pouvoir dire que nous pouvons nous débrouiller tout seuls, dit-il.

"Si pour une raison imprévue quelconque, nous devrions fermer l'entreprise, les travailleurs n'en auraient pas moins acquis la compétence et la confiance nécessaires pour trouver un emploi dans une autre région."

Dover est le port d'attache d'environ 50 bateaux de pêche. L'activité principale de l'entreprise restera donc la construction de bateaux de pêche. Les installations actuellement en cours de construction ou prévues créeront éventuellement, selon M. Lilly, un total de 22 emplois et donneront une assiette bien plus solide à l'économie de la collectivité.





*Titre du projet:* GREEN BAY FARM TRAINING

*Adresse du projet:* Une anse située à l'ouest de la Baie Notre-Dame sur la côte de Terre-Neuve

Nombre d'emplois: 12      Nombre de semaines-hommes 2,101

Contribution totale du PACLE: \$373,987  
Autres revenus prévus: \$421,830

**Objectifs:**

1. Donner aux participants l'expérience nécessaire pour devenir des agriculteurs compétents.
2. Fournir l'infrastructure nécessaire à l'aménagement agricole de Green Bay, c'est-à-dire électrification et adduction d'eau, construction de hangars pour les récoltes et les machines, appareils de contrôle de la température, étables pour le bétail, etc. Les terres exploitées seront fournies par le gouvernement provincial.
3. Créer une industrie agricole viable qui fournira aux collectivités avoisinantes les ressources dont elles avaient besoin.

**Groupe visé:**

Les assistés sociaux d'une région rurale.

**Activités:**

Défrichage, culture, plantation, entretien et récolte.

Association pour la mise en valeur de Green Bay

L'Association pour la mise en valeur de Green Bay a été fondée il y a huit ans pour planifier l'aménagement de la région de Springdale, située au centre de la côte nord de Terre-Neuve, diversifier son économie et y créer des emplois.

L'Association avait reconnu dès le départ que le secteur agricole offrait de bonnes possibilités. Le défi était évidemment de les exploiter.

Les difficultés à surmonter étaient nombreuses: manque d'une politique agricole générale dans la région, investissements coûteux que représentait la mise en exploitation de fermes rentables et manque d'une main-d'oeuvre agricole qualifiée dans la collectivité.

Le ministre de la CEIC et l'Association ont, en conséquence, convenu d'utiliser les fonds du Programme d'aide à la création locale d'emplois (PACE) pour régler certains de ces problèmes. Un contrat de trois ans a été conclu en octobre 1973.

Les objectifs du programme étaient de fournir des emplois à long terme pour treize personnes en les aidant à acquérir les équipements et l'expérience nécessaires pour cultiver 300 acres de terre.

Jusqu'ici, les réalisations ont été impressionnantes. En 1976, 300 acres de terrain avaient été défrichés et 225 acresensemencées. Neuf-cent-soixante-quinze tonnes de plantes-racines, de fraises, de betteraves, de brocoli et de pommes de terre ont été récoltées. Pratiquement, toutes les récoltes ont été vendues à profit et leur prix de vente était estimé à \$200,000.

Toute la collectivité a bénéficié du programme et les profits augmenteront à mesure que de nouveaux marchés seront exploités. On prévoit que 500 acres pourront être cultivés de façon rentable, ce qui représente des recettes annuelles de 1 million de dollars et 50 emplois à plein temps et saisonniers.

Capitonnage à façon et confection de voiles.

# Activités:

Anciens détenus et alcooliques.

## Groupe visé:

1. Fournir aux participants les encouragements et les aptitudes nécessaires pour devenir des membres autonomes de la société.
2. Financer la création d'une coopérative qui sera gérée par les participants du programme, jusqu'à ce que les recettes soient suffisantes et l'entre-prise viable.

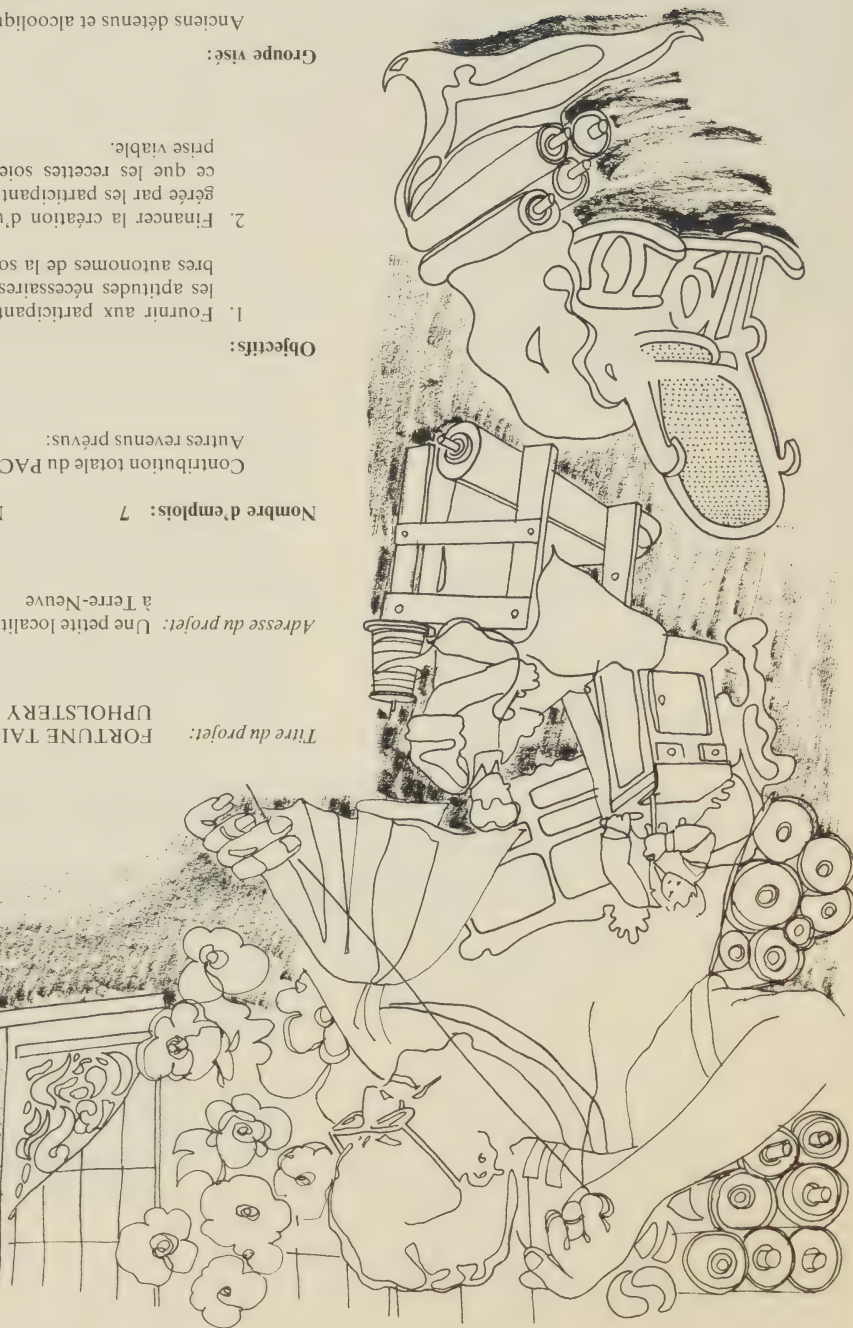
## Objectifs:

Contribution totale du PACLE: \$ 157,149  
Autres revenus prévus: \$ 87,519

Nombre d'emplois: 7      Nombre de semaines-hommes 904

Adresse du projet: Une petite localité de la péninsule de Burin à Terre-Neuve

Titre du projet: FORTUNE TAILORING AND UPHOLSTERY REPAIR SHOP





Le Révérend T.C. Rogers de Fortune (Terre-Neuve) croit que les défavorisés sociaux et les handicapés physiques peuvent être rentablement employés s'ils reçoivent encouragement, formation appropriée et soutien de la collectivité.

Cette conviction est entièrement partagée par le ministre de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration dont le Programme d'aide à la création locale d'emplois a été spécialement conçu pour créer des débouchés pour des personnes qui ne sont pas capables de soutenir la compétition du marché du travail, pour des raisons d'ordre social et économique.

En mars 1974, le Ministère et le Révérend Rogers se sont lancés dans un programme de formation portant sur le caplonnage et la réparation de meubles. Certains des stagiaires étaient des handicapés physiques, d'autres d'anciens détenus. À court terme, le programme devait leur faire acquérir des compétences monnayables tout en les intégrant à la vie de la collectivité. À long terme, il se proposait de créer une entreprise viable de rembourrage et de réparation de meubles et ainsi, de fournir des emplois satisfaisants aux participants du programme.

On a pu, grâce aux fonds du PACLE, embaucher un instructeur qui a enseigné son métier aux stagiaires. Ces fonds couvraient les salaires de l'instructeur et des stagiaires ainsi que les frais généraux.

Un petit marché local s'est rapidement développé et dès la deuxième année, les recettes étaient suffisantes pour acheter un terrain et construire les ateliers nécessaires.

La productivité de l'entreprise s'est régulièrement accrue au cours des trois dernières années. C'est la preuve que les défavorisés peuvent se montrer parfaitement efficaces si on leur donne l'aide voulue. Les recettes ont augmenté de 149% la deuxième année, de 79% la troisième année et on prévoit une augmentation de 50% au cours de la quatrième année, ce qui représenterait environ \$63,000 de recettes pour cette dernière année.

Il s'agit maintenant essentiellement de faire acquiescer aux participants les aptitudes nécessaires à la gestion d'une entreprise et à la commercialisation pour leur permettre d'exploiter à fond les possibilités du programme. Lors- qu'ils voient le chemin parcouru depuis trois années, le Révérend Rogers et le Ministère ne doutent pas que cet objectif sera atteint.

PROGRAMME D'AIDE À LA CRÉATION LOCALE  
D'EMPLOIS  
(PACLE)

DES PROJETS RÉUSSIS

PROVINCE

PAGE

TERRE-NEUVE

1. Fortune Tailoring and Upholstery Repair Shop . . . . . 4
2. Green Bay Development Association . . . . . 6

NOUVELLE-ÉCOSSE

1. Little Dover Boat Building . . . . . 8
2. Well Woodworkers . . . . . 10

NOUVEAU-BRUNSWICK

1. Natural Recovery Systems . . . . . 12

QUÉBEC

1. Carrefour Relance (Projet Travail) . . . . . 14
2. Revalorisation des Métiers de la Pêche . . . . . 16

ONTARIO

1. Bonne Entente . . . . . 18
2. Burlington Falls Canoe . . . . . 20
3. Langevin Frères . . . . . 22
4. Magic Needles . . . . . 24
5. N-Tec (Programme de création de débouchés) . . . . . 26
6. Source Industries . . . . . 28

MANITOBA

1. Social Skills Orientation Course . . . . . 30
2. Weavers West . . . . . 32

SASKATCHEWAN

1. Little Black Bear Farm . . . . . 34

COLOMBIE-BRITANNIQUE

1. B.C. Textile Centre . . . . . 36

TERRITOIRES DU NORD-OUEST

1. Taloyoak Takoyaksak . . . . . 38







# Programme d'aide à la création locale d'emplois

Des projets réussis

Emploi et Immigration Canada  
Employment and Immigration Canada